

POSTANOWIENIE

Dnia 1 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W. N.
przeciwko Specjalistycznemu Szpitalowi [...] w C.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 15 marca 2018 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 500 (pięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym i odstępuje od obciążania pozwanego tymi kosztami w pozostałym zakresie.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 15 marca 2018 r., III APa (...) Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację Specjalistycznego Szpitala [...] w C. (pozwany), wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego w P. z 21 listopada 2017 r., VI P (...), uwzględniającego częściowo powództwo W. N. (powód) o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pozwany, zaskarżając go w części uwzględniającej powództwo. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłankach z

art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c., przy czym potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów pozwany dopatruje się w naruszeniu art. 9¹ k.p., art. 241²⁷ § 3 k.p. oraz art. 382 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także że mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzowne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej. Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów, które wykażą, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji jest sprzeczna z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wymagań tych nie spełnia wniosek pozwanego w przedmiocie potrzeby wykładni przepisów Kodeksu pracy w zakresie treści zawartych porozumień.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił, że stan faktyczny sprawy polegał na tym, że w wyniku zawartego porozumienia po strajkowego powód nabył prawo do wynagrodzenia zasadniczego, którego wartość (według wskaźników objętych treścią porozumienia) podwyższana była w każdym kolejnym roku kalendarzowym od 1 stycznia. Porozumienie po strajkowe zmieniło warunki płacy powoda, a jego postanowienia stały się elementem indywidualnych stosunków pracy

i obowiązywały wszystkich pracowników. W ten sposób zostało ustalone wynagrodzenie powoda, do wypłaty którego, na gruncie art. 22 § 1 k.p. w warunkach określonych w art. 80 k.p. zobowiązany był pozwany.

Zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania porozumienia po strajkowego nie mogło wywołać skutków wstecz w tym sensie, że nie mogło pozbawić pracownika prawa do tych świadczeń, do których nabył już prawo (prawa do wynagrodzenia zasadniczego w ustalonej wysokości za miesiące poprzedzające zawarcie porozumienia zawieszającego). Takiego skutku porozumienie zawieszające nie mogło również wyrzucić na przyszłość (od 1 stycznia 2010 r.), ponieważ zostało zawarte na czas określony, do 31 grudnia 2009 r. Wreszcie, by możliwe było zastosowanie postanowień mniej korzystnych niż te, które stały się elementem indywidualnej umowy o pracę, konieczne było uzyskanie zgody pracownika na propozycję pracodawcy zmiany umowy albo dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia tych warunków pracy i płacy.

Odnosząc się do potrzeby wykładni art. 382 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy podkreśla, że pozwany upatruje ich naruszenia przez Sąd Apelacyjny w nierozpoznaniu zarzutów apelacyjnych dotyczących gromadzenia materiału dowodowego i ustaleń Sądu Okręgowego w zakresie stanu faktycznego sprawy oraz apelacyjnego zarzutu nadużycia prawa przez stronę powodową. Należy zauważyć, że art. 382 k.p.c. nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron, stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem, z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy przypomina, że powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej należy wykazać, że zarzucane Sądowi

drugiej instancji uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie dotyczą przepisów nie poddających się różnej wykładni lub zastosowaniu w zależności od okoliczności faktycznych sprawy. Muszą to być takie uchybienia, które są dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika. Tymczasem wywód zawarty w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadza się do polemiki z zaskarżonym orzeczeniem, a nie do wykazania, że popełnione przy orzekaniu uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany.

Odnosząc się z kolei do kwestii dotyczących zmiany innych niż układy zbiorowe pracy porozumień zbiorowych, Sąd Najwyższy stwierdza, że szczególny charakter układów zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego dostosowywania się do aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas nawet zmiany niekorzystne dla poszczególnych pracowników są uzasadnione ogólnie widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia to, że w ten sposób otworzyłaby się w konsekwencji droga do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym ratio legis odmiennego uregulowania statusu tych różnych porozumień w przepisach prawa pracy. Artykuł 241¹³ § 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dotyczy warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnej umowy o pracę. Dlatego jego zastosowanie do innych porozumień zbiorowych byłoby niedopuszczalnym rozszerzeniem regulacji o charakterze wyjątku.

W ocenie Sądu Najwyższego także kwestia prawidłowego zastosowania art. 8 k.p. nie może być uznana za argument wskazujący na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, gdyż przepis ten ma z natury charakter generalny, niedookreślony i jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733).

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

l.n