Sygn. akt I PK 249/17

POSTANOWIENIE

Dnia 8 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką […] na rzecz E.M. przeciwko Wojskowemu Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką […]
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8 sierpnia 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 …/16,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. odstępuje od obciążenia strony pozwanej obowiązkiem zwrotu na rzecz strony powodowej kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r. oddalił apelację strony pozwanej Wojskowego Szpitala Klinicznego z Polikliniką [..] od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 30 września 2016 r., wydanego w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką […] na rzecz E.S., E.M., D.P. i T.S., którym zasądzono na rzecz E.M. kwotę 16.056 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniach sądów *meriti* przyjęto, że zawarte ze związkami zawodowymi (na podstawie art. 9^1 § 2 k.p. w celu wskazanym w art. 9^1 § 1 k.p.) porozumienie z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania obowiązującego w pozwanym Szpitalu regulaminu wynagradzania ma status porozumienia normatywnego, do którego stosuje się wykładnię językową. Według tej wykładni porozumienie nie dotyczyło stosowania całego regulaminu, a jedynie opóźnienia wprowadzenia podwyżek związanych ze stopniami zaszeregowania i stosowania tych postanowień w sposób ustalony w porozumieniu oraz precyzuje 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 dnia 30 czerwca 2012 r. A zatem odroczenie momentu wejścia w życie podwyżek nie mogło trwać dłużej niż przez okres od zawarcia porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2012 r. Wobec powyższego 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. 9^1 § 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 zawieszone.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając go odnośnie do E.M., wnosząc o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na zarzutach naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 9 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyznaniu wszystkim postanowieniom porozumienia z dnia 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) art. 9^1 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że zawartym w porozumieniu postanowieniom, na mocy których dokonywana jest zmiana zawieszanych regulacji, przysługuje walor normatywności;

3) art. 77^2 § 6 k.p. w związku z § 36 regulaminu wynagradzania przez niewłaściwe zastosowanie 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, iż do zmiany treści regulaminu wynagradzania mogło dojść w drodze porozumienia zawieszającego, bez zachowania trybu określonego przez przepisy powszechnie obowiązujące oraz przez regulamin wynagradzania;

4) art. 9 § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77^2 § 6 k.p. w związku z § 10 ust. 5 regulaminu wynagradzania przez niewłaściwe zastosowanie 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) niewłaściwe zastosowanie § 10 ust. 5 regulaminu wynagradzania przez jego pominięcie przy ustalaniu wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za okres od czerwca 2012 r. do czerwca 2013 r.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie szeregu istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie:

1) jaki jest przedmiotowy zakres oparcia na ustawie postanowień porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa

pracy, określonego przepisem art. 9^1 § 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. 9^1 § 1 k.p.;

2) czy dopuszczalne jest zawarcie w porozumieniu, o którym mowa w art. 9^1 § 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;

3) 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. 9^1 § 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 ww. terminu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl utrwalonej linii judykatury 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. 398^9 § 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. 398^4 § 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. 398^9 § 1 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398^9 § 1 pkt 1 k.p.c.).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398^9 § 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 dostrzegane 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 już swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Wobec powyższego należy zauważyć, że Sąd Najwyższy rozstrzygnął już merytorycznie skargę kasacyjną wniesioną przez skarżącą w analogicznej sprawie

z powództwa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Wojskowym Szpitalu Klinicznym z Polikliniką wniesionego na rzecz pracowników Szpitala o zapłatę wynagrodzeń w wyroku z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17 (LEX nr 2486196). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy kompleksowo odniósł się do zagadnień prawnych podniesionych przez skarżącą w skardze kasacyjnej, wyrażając między innymi pogląd, że 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. 9^1 § 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.

Uzasadnienie wyroku z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, zawiera także odpowiedź na drugie ze sformułowanych przez skarżącą zagadnień prawnych. Porozumienie, o którym mowa w art. 9^1 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.

W kwestii pytania o skutek zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania w okresie między podaniem go do wiadomości pracowników a jego wejściem w życie, Sąd Najwyższy w powołanym powyżej wyroku z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, przyjął, że zawieszenie stosowania regulaminu jeszcze przed jego wejściem w życie wywiera taki skutek, iż z dniem ogłoszenia wchodzi on w życie i jednocześnie z tym dniem jego stosowanie ulega zawieszeniu. Nie jest zatem trafne stanowisko skarżącej, że zawieszeniu podlega także termin określony w art. 77^6 § 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. A zatem przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2018 r., I PK 166/17, LEX nr 2486195).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398^{9} § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz po myśli art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego ze względu na jej trudną sytuację finansową.

kc