

Sygn. akt I PK 66/18

POSTANOWIENIE

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

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

na rzecz E. K. i M. P.,

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

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 30 stycznia 2019 r.,

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

z dnia 19 października 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

II. nie obciąża pozwanej kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 października 2017 r. Sąd Okręgowy w K. umorzył postępowanie apelacyjne w sprawach z powództw Ogólnopolskiego Związku Zawodowego [...] w K. na rzecz E. K. i M. P.. W pozostałym zakresie apelację pozwanego [...] Szpitala [...] w K. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 21 grudnia 2016 r. oddalił.

Sąd Rejonowy zważył, iż uchwalony przez strony Regulamin Wynagradzania oraz Porozumienie w sprawie zawieszenia niektórych przepisów prawa pracy z dnia 24 czerwca 2010 r., stanowią przepisy prawa pracy, regulujące prawa i obowiązki stron (art. 9 § 1 k.p.). Z treści postanowień punktu 3, 4 i 5 Porozumienia

wynika, że Regulamin nie został zawieszony w całości, lecz w części, a zawieszenie to polegało na odroczeniu i rozłożeniu w czasie wypłaty podwyżek dla pracowników - najdalej do 30 czerwca 2012 roku, a w miejsce odpowiednich postanowień Regulaminu, zastosowanie znajdowały zasady określone w Porozumieniu. Sąd I instancji uznał, że wobec jednoznacznego brzmienia postanowień Regulaminu oraz Porozumienia, pracownikom przysługiwało wynagrodzenie w wysokości wynikającej z Załącznika nr 2 do Regulaminu, tj. co najmniej w wysokości dolnej granicy wskazanych tam „widełek”, według zasad określonych w Porozumieniu z 24 czerwca 2010 r. W ocenie Sądu Okręgowego 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, oceniając dowody z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania. W szczególności prawidłowo zinterpretował akty wewnętrzne w postaci Regulaminu wynagradzania i Porozumienia, ich moc normatywną oraz wzajemną relację. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji, uznając je za własne.

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 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 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 będzie dalej, a zawieszenie regulaminu wynagradzania ma faktyczny skutek dopiero od dnia upływu terminu?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać,

że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis nr 1508600; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis nr 1482401; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zauważyć należy, że analogiczna sprawa doczekała się rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 1 marca 2018 r. (I PK 168/17, LEX nr 2486196), którym oddalono skargę kasacyjną wniesioną przez pozwany [...] Szpital [...] w K.. W wyroku tym Sąd Najwyższy kompleksowo odniósł się do zagadnień prawnych podniesionych w skardze kasacyjnej wniesionej w niniejszej sprawie. Opowiedział się za szerokim rozumieniem pojęcia "oparcie ustawowe" jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zważył, 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 wyroku z dnia 1 marca 2018 r. Sąd Najwyższy przyjął, 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 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.

Odnosnie do trzeciego zagadnienia prawnego wskazanego w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 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.

Poglądy prawne zaprezentowane w przywołanym wyżej wyroku z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, zostały w pełni zaakceptowane w postanowieniach Sądu Najwyższego: z dnia 27 marca 2018 r., I PK 165/17 i I PK 166/17; z dnia 4 lipca 2018 r., I PK 175/17 i I PK 217/17; z dnia 8 sierpnia 2018 r., I PK 3/18 i I PK 249/17; z dnia 16 października 2018 r., I PK 14/18 i I PK 17/18; z dnia 30 października 2018 r., I PK 47/18 i I PK 48/18, odmawiających przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania.

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 bowiem służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania strony pozwanej tymi kosztami ze względu na trudną sytuację finansową pozwanego Szpitala.