

Sygn. akt III PK 55/15

## POSTANOWIENIE

Dnia 25 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. M. , R. M. , K. M., G. M., E. N., E. P., W. S. , J. W. i M. W.

przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy i o odszkodowanie, na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 listopada 2015 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki W. S. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 17 grudnia 2014 r., sygn. akt VI Pa 73/14,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądza od skarżącej na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu po rozpoznaniu apelacji powodów od wyroku Sądu Rejonowego w Radomiu z dnia 25 czerwca 2014 r., oddalającego powództwo przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Radomiu, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o odszkodowanie, wyrokiem z dnia 17 grudnia 2014 r. oddalił apelacje powodów. Sąd

drugiej instancji potwierdził stanowisko wyrażone w wyroku Sądu pierwszej instancji, że zbiorowe porozumienie z 3 października 2007 r. mogło zostać skutecznie rozwiązane w drodze pisemnego wypowiedzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (*per analogiam* do art. 241<sup>7</sup> k.p.). Pozwany dokonał tego rozwiązania pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2012 r. Z tym dniem porozumienie zbiorowe zostało skutecznie rozwiązane. Wskazanie jako podstaw wypowiedzenia tego porozumienia przepisów Kodeksu cywilnego nie niweczyło skutków wypowiedzenia i „nie było potrzeby uprzedniego kierowania do powodów indywidualnych wypowiedzeń co do wszystkich czy tylko niektórych postanowień zawartych w Porozumieniu. Z chwilą skutecznego rozwiązania Porozumienia pozwany pracodawca miał podstawy do złożenia powodom wypowiedzeń zmieniających. Nie doszło zatem do naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p., skoro Porozumienie przestało obowiązywać, to pracodawca miał prawo złożyć ‘ofertę mniej korzystną’, niż warunki w nim wskazane”. Nie doszło też do naruszenia przepisów o wypowiedaniu z ustawy o zwolnieniach grupowych, ponieważ pozwany Szpital podjął wymagane konsultacje, a wręcz pomimo braku informacji wymaganej przez art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych „nie był obowiązany współdziałać z organizacją związkową, dlatego ewentualne wadliwości tych konsultacji pozostawały bez wpływu na ocenę skuteczności wypowiedzeń zmieniających”. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił też zarzutu naruszenia art. 18 § 3 k.p., uznając, że kwestia ta została wyjaśniona w innej sprawie, w której rozpoznano „tożsame powództwa innej grupy lekarzy przeciwko pozwanemu Szpitalowi, a powodowie reprezentowani byli przez tego samego pełnomocnika procesowego, któremu został doręczony odpis pisma pozwanego z dnia 29 listopada 2012 r., w którym wskazano z jakich przyczyn niewielkiej grupie lekarzy nie wręczono wypowiedzeń zmieniających”. Pozwany wręczył wypowiedzenia zmieniające tylko tym pracownikom, którym w podstawie prawnej zawartych umów o pracę wskazano wypowiedziane porozumienie z dnia 3 października 2007 r. Sytuacji takiej nie można uznać za przejaw dyskryminacji, tym bardziej że „wypowiedzenia proponujące nowe warunki wynagrodzenia zostały wręczone grupie lekarzy wielokrotnie większej, niż ta, która wypowiedzeń nie

otrzymała”. Odnosząc się do rozważań Sądu pierwszej instancji w zakresie zmiany systemu czasu pracy Sąd Okręgowy przyjął, że „w tych konkretnych przypadkach nie stanowiły one istotnego elementu zawartych pomiędzy stronami umów o pracę. Żadna z umów nie zawierała w swej treści określenia systemu czasu pracy powodów. Jedynie w podstawie prawnej umów o pracę wskazano Porozumienie z 3 października 2007 r. obok przepisów Kodeksu pracy, zakładowego regulaminu wynagrodzeń i zakładowego regulaminu pracy. Tym samym ustalenie systemu czasu pracy nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego, a zatem zarzuty dotyczące niejednoznaczności oferty, a przez to naruszenia art. 42 § 2 k.p., art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. należało uznać za chybione”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji oddalił apelacje powodów oraz orzekł o kosztach procesu.

W jedynej przedmiotowo dopuszczalnej, ze względu na wartość przedmiotu kasacyjnego zaskarżenia, skardze kasacyjnej powódki W.S. zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego przez: 1. obrazę art. 241<sup>7</sup> k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez zastosowanie art. 241<sup>7</sup> k.p. do porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy, a zawartego w trybie i na zasadach przewidzianych ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i to zastosowanie tego artykułu wprost w sposób korygujący oświadczenie woli pozwanej; 2. obrazę art. 42 § 2 k.p. przez przyjęcie, iż system czasu pracy objęty uzgodnieniami stron porozumienia zbiorowego nie wymaga dla jego zmiany wypowiedzeń zmieniających; 3. obrazę art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, iż uzgodniony w porozumieniu zbiorowym system czasu pracy nie stał się istotnym elementem warunków umowy o pracę; 4. obrazę art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. poprzez oddalenie powództwa o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, a to: art. 2 ust. 5 oraz art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego: 1. art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 3 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy; 2. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez powierzchowne i niejednoznaczne ustosunkowanie się do zarzutów

apelacji naruszenia art. 2 ust. 5 i art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach; 3. art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 8 k.p. i zastosowanie art. 25<sup>1</sup> ust. 2 i art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych; 4 art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie zawartego w punkcie 9 apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 18 § 1 i § 2 k.p. w zakresie przyjęcia kryterium doboru do wypowiedzeń zmieniających, które zostało oparte na niezgodnym z prawem założeniu, iż porozumienie zbiorowe miało zastosowanie jedynie wobec tych pracowników, którzy to porozumienie z 3 października 2007 r. mieli „przywołane bezpośrednio w umowie o pracę”; 5. art. 162 k.p.c., a w konsekwencji naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnioną odmowę rozpoznania apelacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 236 k.p.c. „w zakresie przyjęcia w poczet materiału dowodowego sprawy części opinii biegłego sądowego wykraczającej poza tezę dowodową”.

Skarżąca sformułowała następujące zagadnienia prawne: „1. Czy wystarczającą podstawą dla zmiany na niekorzyść pracownika w drodze wypowiedzenia zmieniającego istotnych warunków pracy i płacy gwarantowanych treścią porozumienia zbiorowego zawartego w oparciu o ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 ze zm.) jest uprzednie zwolnienie się pracodawcy ze zobowiązań wynikających z porozumienia w drodze wypowiedzenia tego porozumienia partnerowi społecznemu z którym porozumienie zawarł, czy też zwolnienia tego winien dokonać pracodawca w drodze wypowiedzenia warunków tego porozumienia, które weszły do treści indywidualnych umów o pracę, indywidualnie w stosunku do każdego pracownika i dopiero wówczas zastosować wypowiedzenia zmieniające warunki umów o pracę odbiegające na niekorzyść pracownika od warunków z porozumienia?; 2. Czy w razie dopuszczalności jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę porozumienia zbiorowego zawartego w oparciu o ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podstawą takiego rozwiązania może być art. 241<sup>7</sup> k.p.c.?”.

Mając powyższe na względzie skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego

rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, alternatywnie domagając się jej oddalenia i zasądzenia od powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o charakterze szczególnym, co potwierdza treść art. 398<sup>1</sup> § 1 i § 2 k.p.c., utrwalona judykatura oraz dominująca i reprezentatywna doktryna. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a ponadto, gdy zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Przytoczone przesłanki ustawowe stanowią obligatoryjne i konstrukcyjne wymaganie podlegające ocenie we wstępnym stadium postępowania kasacyjnego (tzw. przedsądzie). Zagadnienie prawne to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniających wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób

generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Tymczasem sformułowane w skardze zagadnienia prawne zostały już wyjaśnione w analogicznej sprawie ze skargi innego skarżącego pracownika - lekarza przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15 (dotychczas niepublikowany), nie ma potrzeby ich powielania argumentacji tego judykatu. Sąd Najwyższy potwierdził dominującą linię judykatury, że dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (na podstawie art. 365<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikającej z postanowień rozwiązanego porozumienia zbiorowego lub *per analogiam* do art. 241<sup>7</sup> k.p.), a w konsekwencji legalne i usprawiedliwione jest dokonywanie indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, które były oparte lub wynikały z rozwiązanego z upływem okresu wypowiedzenia zbiorowego porozumienia prawa pracy inkorporowanego do treści indywidualnych umów o pracę. Skoro legalne jest wypowiadanie nazwanych źródeł zakładowego prawa pracy, w tym układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>7</sup> k.p.), to zasada wolności kontraktowania nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy nie wyklucza ich wypowiadania na podstawie 365<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli w sprawach niezgodnionych w zbiorowym porozumieniu prawa pracy jego strony przewidywały odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, lub według *argumentum a simile* z art. 241<sup>7</sup> k.p. z przyczyn obiektywnie usprawiedliwionych w razie niezyskania konstruktywnego stanowiska związków zawodowych w zakresie innych sposobów uzdrowienia sytuacji finansowej dla zapobieżenia potencjalnej upadłości pracodawcy i utrzymania dotychczasowego

stanu zatrudnienia. Sąd Najwyższy ponadto miał na uwadze, że pozwany najpierw legalnie i zasadnie wypowiedział zakładowe porozumienie kończące spór zbiorowy, a po jego rozwiązaniu wypowiedział indywidualne warunki pracy i płacy, które wcześniej były oparte na postanowieniach tego zakładowego aktu prawa pracy. W sprawie ocenie nie doszło też do naruszenia art. 8 k.p., który nie doznał „uszczerbku” ze względu na interesy obu stron stosunku pracy i w związku z utrzymaniem dotychczasowego stanu zatrudnienia, ale także z uwzględnieniem dobra pacjentów pozwanego szpitala w sytuacji związkowej kontestacji (blokady) usprawiedliwionych działań pozwanego, które zmierzały do sanacji jego trudnej sytuacji finansowej. Tożsame zagadnienia prawne zawarte w kolejnej skardze innego pracownika (skarżącego) nie zawierały innych istotnych problemów prawnych, które wymagałyby ponownej i kolejnej weryfikacji kasacyjnej.

W konsekwencji Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w zgodzie z art. 98 k.p.c.