



Sygn. akt II PK 52/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. L.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej
o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 28 października 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2009 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy oddalił
powództwo A. L. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki

Zdrowotnej o zapłatę kwoty 9.131 zł tytułem wyrównania zaniżonego wynagrodzenia za okres od lutego 2008 r. do marca 2009 r. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest pracownikiem zatrudnionym u pozwanego od dnia 1 lipca 1973 r. i obecnie zajmuje stanowisko informatyka. U pozwanego obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy oraz regulamin wynagradzania, w którym w załączniku nr 1 określono tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego. W dniu 31 stycznia 2008 r. powód wystosował pismo do pracodawcy, zwracając się o podwyżkę płacy zasadniczej i informując, że osiągnął wiek „dwa lata do emerytury” oraz że po osiągnięciu wieku emerytalnego zamierza odejść na emeryturę. Powód wyraził przy tym opinię, że spełnia wszystkie warunki porozumienia zawartego pomiędzy dyrekcją pozwanego i związkami zawodowymi w lipcu 2006 r. W odpowiedzi na ten wniosek dyrektor pozwanego stwierdził, że wynagrodzenie powoda mieściło i nadal mieści się w przedziale grupy XIV po 30 latach pracy. W tej grupie stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 lipca 2006 r. do 31 marca 2008 r. wynosiła od 1.581 zł do 1.925 zł, a od 1 kwietnia 2008 r. wynosi od 1.851 zł do 2.505 zł. Od dnia 1 lutego 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.581 zł i 300 zł dodatku, zaś od dnia 1 kwietnia 2008 r. powód otrzymuje wynagrodzenie według grupy XIV w wysokości 1.921 zł.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w 2005 r. toczyły się negocjacje pomiędzy związkami zawodowymi, a ówczesnym dyrektorem pozwanego na temat zmian w układzie zbiorowym pracy. Dotyczyły one między innymi zmian w tabeli wynagrodzeń polegających na zastąpieniu dotychczasowych sztywnych stawek płacowych widełkami odpowiadającymi kategoriom zaszeregowania. W trakcie negocjacji strona związkowa wysunęła propozycję, by w układzie zbiorowym znalazło się postanowienie, zgodnie z którym na dwa lata przed emeryturą pracownikowi przysługiwałaby stawka zaszeregowania najwyższa przewidziana dla jego stanowiska. Ówczesny dyrektor pozwanego nie zgodził się na to postanowienie, jednak zapewnił, że w takich przypadkach będzie podejmował indywidualne rozstrzygnięcia. Przedstawiciele strony związkowej uczestniczący w

negocjacjach przyjmowali do wiadomości to, że prawo do otrzymania wyższego wynagrodzenia nie zostało objęte układem zbiorowym i że miało być przyznawane wyłącznie przez uwzględnienie indywidualnych wniosków składanych przez pracowników. W protokole dodatkowym do układu zbiorowego pracy z dnia 27 kwietnia 2006 r. - który z ramienia NSZZ "Solidarność" podpisał powód - zapisano, że załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania wraz z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2006 r. Po wejściu w życie zmian układu zbiorowego pracy kilku zatrudnionych przez pozwanego pracowników złożyło podania o podwyżki. Dyrektor je uwzględnił i przyznał wnioskującym najwyższe stawki wynagrodzenia zasadniczego, ale każdy wniosek traktował jako sprawę rozstrzyganą indywidualnie.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zgłoszone przez powoda żądanie nie ma podstawy prawnej w świetle obowiązujących u pozwanego wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy. Sąd zwrócił uwagę, że powód wywodził swoje roszczenie z tego, iż pomiędzy dyrektorem pozwanego a działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi zostało zawarte porozumienie nazywane umownie „dwa lata do emerytury”, które jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 2 k.p. Mając na uwadze, że takie porozumienie nie zostało sporządzone na piśmie, Sąd Rejonowy przesłuchał w charakterze świadków dyrektora pozwanego oraz przewodniczących zakładowych organizacji związkowych. Świadczyli zgodnie zeznali, że dyrektor nie zgodził się na wprowadzenie w układzie zbiorowym postanowienia, zgodnie z którym pracownik na dwa lata przed emeryturą automatycznie nabywałby prawo do maksymalnej stawki wynagrodzenia przewidzianego dla jego kategorii zaszeregowania. Świadczyli natomiast, że dyrektor wyraził wolę przyznawania - w ramach swoich kompetencji - najwyższej stawki zaszeregowania w przypadku indywidualnych podań składanych przez pracowników. Sąd Rejonowy podkreślił, że takie podania były składane wyłącznie w 2006 r. i że żaden z pracowników nie powoływał się w nich na treść rzekomego porozumienia. Na każdym podaniu dyrektor pozwanego czynił adnotację „zgoda” oraz wskazywał datę, od jakiej przyznaje pracownikowi wyższą stawkę wynagrodzenia. Sąd pierwszej instancji przyjął w konsekwencji, że w toku postępowania nie wykazano,

by partnerzy społeczni zawarli porozumienie zbiorowe umownie nazywane „dwa lata do emerytury” i dlatego oddalił powództwo.

Wyrokiem z dnia 28 października 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i ich ocenę prawną, przyjmując je za własne. Podkreślił przy tym, że przyznanie pięciu pracownikom pozwanego podwyżki miało charakter indywidualnej decyzji dyrektora, a nie było konsekwencją „generalnego uprawnienia przysługującego wszystkim pracownikom”. Zdaniem Sądu odwoławczego, w sprawie nie wykazano, by pozwany zawarł ze związkami zawodowymi porozumienie zbiorowe umownie nazywane „dwa lata do emerytury”, bowiem nie zostało ono sporządzone w formie pisemnej, a w szczególności nie zostało wpisane do układu zbiorowego pracy oraz do regulaminu wynagradzania, pomimo tego że stosowna propozycja pojawiła się w trakcie negocjacji prowadzonych przez partnerów zbiorowych. W czasie negocjacji pojawiają się różne propozycje rozwiązań, jakie mogą być przyjęte w układzie zbiorowym, co jednak nie oznacza, że wszystkie propozycje znajdą się ostatecznie w tym układzie. W okolicznościach sprawy nie można również przyjąć, by pomiędzy stronami doszło do zawarcia odrębnego od układu zbiorowego pracy porozumienia zbiorowego, bowiem dyrektor pozwanego nie wyraził zgody na wysuniętą przez stronę związkową propozycję przyznania wszystkim pracownikom w okresie dwóch lat poprzedzających osiągnięcie przez nich wieku emerytalnego generalnego uprawnienia do otrzymywania wynagrodzenia według najwyższej stawki przewidzianej dla danej kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy zaznaczył, że powód - poza rzekomym porozumieniem „dwa lata do emerytury” - nie wskazał żadnej innej podstawy swoich żądań. Skoro więc takie porozumienie nie obowiązywało w zakładzie pracy pozwanego, to żądanie pozwu było bezzasadne, tym bardziej że wynagrodzenie powoda w spornym okresie mieściło się w kategorii zaszeregowania przewidzianej dla niego w regulaminie wynagrodzenia.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 9 § 1 i 2 k.p. wskutek przyjęcia przez Sąd drugiej

instancji, że „porozumienie zbiorowe w zakresie wynagradzania określonej kategorii pracowników pozwanego nie mogło obowiązywać z uwagi na brak formy pisemnej porozumienia, pomimo, że z żadnych unormowań kodeksu pracy nie wynika obowiązek stosowania formy pisemnej dla porozumień zbiorowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”; 2) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że strony stosunku pracy nie mogą ułożyć łączącego je stosunku prawnego według swego uznania, pomimo że nie jest to sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy; 3) art. 60 i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że wola stron stosunku pracy nie może zostać wyrażona przez każde zachowanie się tych stron według ich uznania, w szczególności przy zachowaniu formy ustnych oświadczeń woli stron; 4) art. 8 k.p. przez pominięcie, że wykonanie przez dyrektora pozwanego „jego prawa podmiotowego w przedmiocie podwyższenia uposażenia kilku wybranym pracownikom w ramach indywidualnych decyzji według zasad określonych w porozumieniu zbiorowym” stanowiło nadużycie tego prawa ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy; 5) art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. "poprzez niewskazanie przez Sądy obu instancji, że odmienne traktowanie pracowników pozwanego przy jednoczesnym spełnianiu wszystkich warunków wiążącego porozumienia płacowego nie stanowi rażącego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania, wobec niewykazania przed Sądami obu instancji okoliczności, iż podwyższenie przez pracodawcę uposażenia kilku wybranym pracownikom nie zostało poparte obiektywnymi powodami"; 6) art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. polegające na wydaniu wyroku w oparciu o okoliczności, które nie zostały ustalone przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym sprawy, który został przyjęty bez zastrzeżeń przez Sąd Okręgowy; 7) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. polegające na nierozważeniu całości zgromadzonego materiału dowodowego i w konsekwencji błędne uznanie, że ustne postanowienie płacowe nie wiąże stron postępowania, gdyż nie reguluje praw i obowiązków pracodawcy i pracowników w sposób generalny i abstrakcyjny, nie zawiera postanowień o charakterze norm ogólnych oraz nie określa rodzajowo adresatów tych postanowień.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy brak jest uregulowań, które ograniczałyby w jakimkolwiek stopniu swobodę zawierania porozumień, w tym dotyczących ich formy. Żaden przepis prawa pracy „nie sankcjonuje rygorem nieważności” porozumienia zawartego w formie ustnej. Ustne porozumienie stron stosunku pracy może być uznane za szczególnego rodzaju umowę nienazwaną i stanowi z mocy art. 300 k.p. umowę na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), według której pracownicy niebędący stroną porozumienia mogą żądać spełnienia świadczenia przyrzeczonego bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia. Ustne porozumienie zawarte w stanie faktycznym sprawy nie określało zamkniętej, imiennej listy pracowników, do których miało zastosowanie. Operowało ono określeniem „grupa pracowników zakładu powyżej 31 lat, którzy zadeklarują chęć odejścia na emeryturę na dwa lata przed odejściem”, a więc miało odnieść skutek wobec wszystkich osób, które spełniają te warunki. Przewidziana w ustnym porozumieniu skala wynagradzania na dwa lata przed odejściem na emeryturę dotyczyła wszystkich osób, które spełniały warunki porozumienia, będącego umową nienazwaną (art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W przeciwnym razie doszłoby do dyskryminacji (nierównego traktowania w zakresie wynagradzania pracowników), czego zabrania zarówno art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, jak i przepisy Kodeksu pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna, przede wszystkim z tego powodu, że wszystkie podniesione w niej zarzuty nie mają odniesienia do ustalonych okoliczności faktycznych, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Skarżący skonstruował uzasadnienie podstaw kasacyjnych (a także wniosku o przyjęcie

skargi kasacyjnej do rozpoznania) na błędnym założeniu jakoby pomiędzy pozwanym pracodawcą a działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi doszło do ustnego uzgodnienia (jako porozumienia zbiorowego lub umowy na rzecz osoby trzeciej), w którym zagwarantowano wszystkim pracownikom deklarującym odejście na emeryturę i spełniającym warunki jej nabycia, w okresie dwóch lat poprzedzających przejście na emeryturę, maksymalną stawkę wynagrodzenia przewidzianego dla kategorii zaszeregowania danego pracownika. Tymczasem założenie to pozostaje w ewidentnej sprzeczności z ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji, które zgodnie przyjęły, że do takiego uzgodnienia (zawarcia porozumienia lub umowy) nie doszło w jakiegokolwiek formie (ani ustnej, ani tym bardziej pisemnej). Sądy ustaliły, że strona związkowa co prawda wysunęła pod adresem pozwanego pracodawcy propozycję, by takie uprawnienie zostało zapisane w postanowieniach zakładowego układu zbiorowego pracy, jednak reprezentujący pracodawcę dyrektor na to się nie zgodził (sprzeciwił się temu). Sądy ustaliły ponadto, że podwyżki wynagrodzeń wobec pięciu pracowników pozwanego zostały przyznane na podstawie indywidualnie podjętej przez pracodawcę decyzji. Tymi ustaleniami faktycznymi, stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wobec czego przeciwne twierdzenia powoda na etapie postępowania kasacyjnego nie mogą uzasadniać podstaw jego skargi.

Całkowicie pozbawione racji są zarzuty powołane w ramach podstawy kasacyjnej obrazy przepisów postępowania (art. 233 § 1 i art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c.). Twierdzenie skarżącego jakoby Sąd drugiej instancji wyrokował na podstawie okoliczności, które nie zostały ustalone przez Sąd Rejonowy nie odpowiada rzeczywistości. Sąd Okręgowy wyraźnie podniósł, że w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne. Rozstrzygnięcia zawarte w wyrokach Sądów obu instancji opierały się zaś na podstawowym ustaleniu - w zakresie wskazanej przez powoda podstawy faktycznej powództwa - iż pomiędzy pozwanym pracodawcą a związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy, nie doszło do uzgodnienia, na podstawie którego powód mógłby realizować roszczenie zgłoszone w pozwie.

Co do zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. - w którym powód zarzucił nierozważenie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w konsekwencji błędne uznanie, że ustne postanowienie płacowe nie wiąże stron postępowania, gdyż nie reguluje praw i obowiązków pracodawcy i pracowników w sposób generalny i abstrakcyjny - należy podnieść, że w ogóle nie może on być podstawą skargi kasacyjnej. Skargę kasacyjną można wprawdzie oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy), ale podstawą tą nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a takim niewątpliwie jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973; z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LexPolonica nr 406550; z dnia 26 maja 2006 r., V CSK 97/06, LEX nr 421049; z dnia 5 marca 2008 r., III UK 91/07, LEX nr 459225; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 244/07, LEX nr 465983; z dnia 8 maja 2008 r., V CSK 579/07, LEX nr 393889; z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08, LEX nr 565993; z dnia 20 marca 2009 r., II CSK 611/08, LEX nr 527123; z dnia 21 kwietnia 2009 r., I UK 345/08, LEX nr 551000; z dnia 2 lipca 2009 r., I UK 50/09, LEX nr 529768; z dnia 24 września 2009 r., II UK 19/09, LEX nr 559947; z dnia 6 listopada 2009 r., III UK 43/09, LEX nr 560873 oraz z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, LEX nr 558591).

Nieadekwatne do ustalonych przez Sądy okoliczności faktycznych są zarzuty dotyczące naruszenia art. 9 § 1 i 2 k.p. oraz art. 60, 65 i 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Jest oczywiste, że jeśli w sprawie ustalono, że uzgodnienie (porozumienie zbiorowe, umowa) określonej treści nie zostało w ogóle dokonane, to bezprzedmiotowy jest zarzut błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, w którym skarżący twierdzi, iż prawo nie zabrania zawierania porozumień zbiorowych w formie ustnej. Dotyczy to odpowiednio zarzutu naruszenia art. 8 k.p., który to przepis nie może stanowić materialnoprawnej podstawy roszczenia, jak również zarzutu naruszenia art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. Sformułowanie takich podstaw roszczenia (działania pozwanego pracodawcy sprzecznie z zasadami współżycia społecznego oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania wskutek przyznania przez pracodawcę w trybie indywidualnym podwyżek kilku wybranym pracownikom) dopiero na etapie

postępowania kasacyjnego jest spóźnione. Taka podstawa żądania nie była wskazywana przez powoda nie tylko jako jego podstawa prawna, ale przede wszystkim jako podstawa faktyczna. Sądy obu instancji nie rozważały jej, a zwłaszcza nie ustalały istotnych faktów jej dotyczących. Powołanie się przez powoda na art. 9 § 4 k.p. jest przy tym oczywiście nietrafne głównie dlatego, że opiera się na wadliwym założeniu, iż pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi doszło do zawarcia porozumienia zbiorowego. Co do naruszenia art. 18^{3c} k.p., to skarżący nawet nie sprecyzował, który z trzech paragrafów tego artykułu miał zostać naruszony. Zakładając, że chodzi o naruszenie zasady wynikającej z art. 18^{3c} § 1 k.p. (prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości), to powód musiałby twierdzić a następnie udowodnić, że świadczył jednakową (jednakowej wartości) pracę, jak pracownicy, którzy otrzymali podwyżki wynagrodzeń. Jak wyżej wskazano powód nie powoływał takiej podstawy prawnej i faktycznej swego żądania, wobec czego w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku nie ma żadnych ustaleń w tym zakresie.

Mając na względzie wszystkie powołane wyżej okoliczności, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.