



Sygn. akt I PK 79/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSA Anna Szczepaniak - Cicha

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu [...] o
wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 12 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 20 listopada 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka J. K. domagała się zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę za okres od czerwca 2009 r. do maja 2010 r. w kwotach wyliczonych przez pozwanego wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami zastępstwa procesowego.

Pozwany zatrudniał powódkę w okresie od 28 czerwca 2006 r. do 21 czerwca 2011 r. na stanowisku starszej pielęgniarki.

Dnia 30 stycznia 2008 r. pozwany zawarł z Zakładowym Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych [...] porozumienie w sprawie podwyżki wynagrodzeń w grupie zawodowej pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych. W § 2 strony ustaliły wzrost wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych począwszy od 1 stycznia 2008 r. do wysokości 2.000 zł brutto w przypadku pracowników z ponad 5-letnim stażem zawodowym i ponad rocznym stażem pracy w Szpitalu, a w przypadku osób z krótszym stażem - w wysokości 1.700 zł brutto. Od 1 lipca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych miało zostać podwyższone o 250 zł brutto miesięcznie. W § 8 porozumienia strony zgodnie ustaliły wzrost wynagrodzenia zasadniczego tej grupy zawodowej z ponad 5-letnim stażem zawodowym i ponad rocznym stażem pracy w Szpitalu od stycznia 2009 r. - do jednej średniej krajowej, od lipca 2009 r. - do 1,2 średniej krajowej i od stycznia 2010 r. - do 1,5 średniej krajowej. Wzrost wynagrodzenia osób z krótszym stażem miał być proporcjonalny w stosunku do pracowników z dłuższym stażem pracy.

W myśl § 9 porozumienia Związki Zawodowe zawiesiły z dniem jego zawarcia spór zbiorowy ze Szpitalem. Wskazano przy tym, że w przypadku niewywiązania się przez Szpital ze wszystkich zobowiązań wynikających z porozumienia Związki Zawodowe mają prawo podjęcia akcji protestacyjnej.

Dnia 25 czerwca 2010 r. strony porozumienia z 30 stycznia 2008 r. zawarły Aneks nr 1 do porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r. celem dokonania zmiany § 8 tego porozumienia, mając na uwadze sytuację ekonomiczną Szpitala oraz prowadzone przez członków Związku Zawodowego postępowania sądowe przeciwko Szpitalowi.

W § 2 Aneksu strony uchylły dotychczasowe brzmienie § 8 Porozumienia. W § 3 ust. 1 Aneksu strony postanowiły, że nowe brzmienie § 8 Porozumienia wyłącza prawo do podwyżek, które pracownicy mogli nabyć na podstawie jego

dotychczasowego brzmienia, czyli od 1 stycznia 2009 r. W tym zakresie Związek Zawodowy oświadczył, że pracownikom nie przysługują jakiegokolwiek podwyżki i roszczenia, które mogłyby wynikać z poprzedniego brzmienia § 8 porozumienia Stron z 30 stycznia 2008 r.

W ust. 3 § 3 Aneksu ustalono, że z pracownikami w grupie zawodowej pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych zawarte zostaną aneksy do umów o pracę obejmujące podwyżki wynagrodzeń przewidziane nowym brzmieniem § 8 Porozumienia oraz zrzeczenie się podwyżek i roszczeń, które wynikają z pierwotnego brzmienia § 8 porozumienia z 30 stycznia 2008 r. Celem uniknięcia wątpliwości Strony Aneksu oświadczyły, że podpisanie bądź niepodpisanie tych aneksów lub objęcie nimi nie całości regulacji płacowej wynikającej ze zmienionej treści § 8 Porozumienia nie wpływa na prawa pracowników objętych Porozumieniem, wynikające z jego treści jako źródła prawa pracy bezpośrednio modyfikującego indywidualne stosunki pracy, a także na skuteczność zrzeczenia się podwyżek i roszczeń, które wynikały z pierwotnego brzmienia § 8 Porozumienia z 30 stycznia 2008 r. Strony zgodnie oświadczyły, że aneksy do umów o pracę wskazane w zdaniach poprzednich będą miały jedynie charakter porządkowy w stosunku do Porozumienia.

Realizując Aneks nr 1 do porozumienia z 30 stycznia 2008 r., pozwany zawarł z powódkami 25 czerwca 2010 r. Porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy. W § 3 porozumienia oświadczyły, że podwyżka wynagrodzenia zasadniczego wprowadzona niniejszym Aneksem do umowy o pracę wyczerpuje dotychczasowe roszczenia pracownika wynikające z Porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r., a pracownik zrzeka się w stosunku do pracodawcy podwyżek i wszelkich roszczeń, które wynikają z pierwotnego brzmienia § 8 porozumienia z 30 stycznia 2008 r., co, do których pracownik mógł nabyć jakiegokolwiek prawa.

Zawarcie Aneksu Nr 1 do porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r. nastąpiło w związku z toczącymi się przeciwko pozwanemu sporami sądowymi na tle niezrealizowania przez pozwanego postanowień porozumienia płacowego. Sąd I instancji uwzględnił żądania płacowe pracowników pozwanego, stąd na etapie postępowania apelacyjnego strony porozumienia przystąpiły do negocjacji celem wypracowania rozwiązań kompromisowych. Pozwany znajdował się w trudnej

sytuacji finansowej, która uniemożliwiała realizację podwyżki wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2009 r., określonej porozumieniem z 30 stycznia 2008 r. Celem zawarcia Aneksu do porozumienia było ponowne ukształtowanie kwestii i podwyżki wynagrodzeń w stosunku do ogółu pracowników z uwzględnieniem ograniczonych możliwości finansowych pozwanego.

Strona związkowa miała świadomość, że w związku z uwzględnieniem roszczeń 5 pracowników pozwanego, którzy wystąpili na drogę sądową, także pozostali pracownicy pozwanego wystąpią z roszczeniami o podwyżki do Sądu Pracy. Zrzeczenie się roszczeń o podwyżkę wynagrodzenia ustaloną porozumieniem z 30 stycznia 2008 r. stanowiło warunek zawarcia Aneksu i otrzymania niższych podwyżek ustalonych Aneksem. Bez takiego zrzeczenia nie doszłoby ze strony pozwanego do podpisania Aneksu z uwagi na sytuację finansową pozwanego, która uniemożliwiała realizację podwyżek wynagrodzenia z porozumienia z dnia 30 stycznia 2008 r. za okres od 1 stycznia 2009 r.

Pracownicy mieli zrzec się roszczeń wynikających z pierwotnej wersji porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r. w indywidualnych porozumieniach. Strona związkowa przyjęła argumentację pozwanego i w Aneksie nr 1 do porozumienia z 30 stycznia 2008 r. zrzekła się prawa do podwyżek z § 8 tego porozumienia w brzmieniu pierwotnym. Także pracownicy pozwanego w indywidualnych porozumieniach zmieniających warunki pracy i płacy zrzekli się prawa do podwyżek gwarantowanych i pierwotnym brzmieniem § 8 porozumienia z dnia 30 stycznia 2008 r.

Indywidualne porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy pracownicy pozwanego podpisywali w dziale kadr. Tekst indywidualnego porozumienia zmieniającego warunki płacowe przygotował prawnik pozwanego w porozumieniu ze stroną związkową. Żaden z pracowników pozwanego nie kwestionował treści indywidualnego porozumienia, które miało charakter porządkowy, miało informować pracowników o treści zmienionego Aneksem nr 1 porozumienia płacowego.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 30 kwietnia 2013 r. uwzględnił żądanie powódki.

W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że porozumienie płacowe zawarte z 30 stycznia 2008 r. stanowi źródło prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Podstawę prawną tego porozumienia stanowił art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Powódki zostały objęte postanowieniami porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r. Gwarantowana § 8 porozumienia płacowego podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w 2009 r. i 2010 r. dotyczyła także powódek, jako pracowników pozwanego zatrudnionych w 2009 r. i w 2010 r. na stanowisku starszej pielęgniarki i położnej.

Za bezwzględnie nieważne uznano postanowienie zawarte w § 3 ust. 2 porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powódek w zakresie, w jakim dotyczy roszczeń powódek wywodzonych z § 8 porozumienia z 30 stycznia 2008 r. za okres do czerwca 2010 r.

Strony na podstawie zawartego 25 czerwca 2010 r. indywidualnego porozumienia zmieniającego warunki płacy ustaliły nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego powódek począwszy od 1 czerwca 2010 r. Pozwany nie zrealizował podwyżki wynagrodzenia powódek gwarantowanej § 8 ust. 1 pkt b) i c) w pierwotnym brzmieniu za okres od 1 stycznia 2009 r. Powódki nie otrzymały od pozwanego żadnych dodatkowych świadczeń pieniężnych celem zrekompensowania braku podwyżki wynagrodzenia z § 8 porozumienia płacowego (w wersji pierwotnej).

W konkluzji uznano, że oświadczenie powódek o zrzeczeniu się w stosunku do pozwanego prawa do podwyżki wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2009 r. do 31 maja 2010 r., określonego § 8 porozumienia z 30 stycznia 2008 r. z mocy art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest bezwzględnie nieważne.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 20 listopada 2013 r. oddalił apelację pozwanego.

W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że stosownie do postanowień Aneksu nr 1 do porozumienia płacowego z 30 stycznia 2008 r. pozwany zawarł z powódkami w czerwcu 2010 r. indywidualne porozumienia zmieniające warunki płacy powódek począwszy od czerwca 2010 r. Takie porozumienia mogły być jedynie skuteczne od czerwca 2010 r. i od tej daty nie są zrzeczeniem się roszczenia, a skuteczną zmianą warunków płacy w drodze porozumienia.

Za bezwzględnie nieważne uznano postanowienia zawarte w § 3 ust. 2 porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powódek w zakresie, w jakim dotyczyły roszczeń powódek wywodzonych z § 8 (w pierwotnym brzmieniu) porozumienia z 30 stycznia 2008 r. za okres do 1 czerwca 2010 r.

Powołano się na wyrok SN z 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147, i stwierdzono, że na podstawie art. 84 k.p. nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy tego wynagrodzenia za pracę (*pactum de non petendo*). Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, którego pracownik zrzekł się w nieważnej ugodzie (porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę) może stanowić nadużycie prawa (art. 8 k.p.) jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy.

W konkluzji przyjęto, że zrzeczeniu się w stosunku do pozwanego prawa do podwyżki wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2009 r. do 31 maja 2010 r., określonego § 8 porozumienia z 30 stycznia 2008 r. z mocy art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest bezwzględnie nieważne. Nie można również uznać za skuteczne czynności dokonane w imieniu powódki przez związki zawodowe. To działania pracodawcy, a nie powódki należałoby uznać za naruszające art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną na powyższy wyrok złożył pozwany w części dotyczącej powódki J. K. Zarzucono naruszenie:

art. 8 k. p. „przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu za nieuzasadniony zarzut nadużycia przez powódkę jej prawa podmiotowego do żądania zapłaty wynagrodzenia, którego to prawa zrzekła się w nieważnym porozumieniu”,

art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. „przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie polegającą na nie wykorzystaniu reguł wyznaczonych przez ten przepis i w konsekwencji nie ustalenie rzeczywistej i objętej konsensusem woli stron porozumienia zawartego 25 czerwca 2010 r.,

art. 917 k.c. w zw. z art. 300 k.p. „przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na zaniechaniu oceny czy porozumienie stron z 25 czerwca 2010 r., jest ugodą w której strony dokonały wzajemnych ustępstw,

art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. „przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, na jakich dowodach Sąd II instancji się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co w konsekwencji całkowicie uniemożliwia pozwanemu poznanie motywów, jakimi kierował się Sąd Okręgowy, wydając zaskarżone rozstrzygnięcie.

Wniesiono o skierowanie sprawy do rozpoznania na rozprawie; uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie powództwa i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za wszystkie instancje z uwzględnieniem postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozstrzyganej sprawie zasadnicze znaczenie miało zawarcie porozumienia zbiorowego w sprawie podwyżki wynagrodzeń, które przewidywało podwyżki od stycznia 2009 r. Normatywny charakter tego porozumienia nie był sporny, gdyż oparciem ustawowym był art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tak więc porozumienie to należało kwalifikować jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Następnie zawarty został aneks do tegoż porozumienia, w którym jego strony stwierdziły, że „uchylają dotychczasowe brzmienie § 8 Porozumienia”. Aneks przewidywał również podwyżki wynagrodzeń w innej wysokości od dnia 1 czerwca 2010 r. Powódka zawarła z pracodawcą porozumienie indywidualne, w którym zrzekła się roszczeń wynikających z porozumienia z dnia 30 stycznia 2008 r.

Wyjściowo należy zauważyć, że cały spór jak i zarzuty skargi kasacyjnej zostały sprowadzone na płaszczyznę indywidualną. Pominięte zostały więc problemy związane ze zbiorowym prawem pracy. W szczególności chodzi tu o możliwość zmiany normatywnego porozumienia zbiorowego aneksem, jego moc normatywną, czy skuteczność wstecznego zadziałania takiego porozumienia oraz przyjęcie w nim indywidualnych zobowiązań za pracowników.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy, będąc związany zakresem zarzutów skargi kasacyjnej, rozstrzygał jedynie problemy w niej przedstawione.

Można jedynie stwierdzić, że jako niedopuszczalne należałoby uznać niekorzystne ukształtowanie uprawnień pracowniczych (tu pozbawienie prawa do wynagrodzenia) przez porozumienie zbiorowe z mocą wsteczną.

W pierwszej kolejności należy wyraźnie stwierdzić, że do dnia 1 czerwca 2010 r. pracodawca nie realizował wynikających z porozumienia podwyżek wynagrodzeń.

Po drugie należało więc ocenić zarzut naruszenia art. 8 k.p. oraz 65 § 2 k.c. W istocie w obu przypadkach chodzi o dopuszczalność zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika. Istota tego problemu jest uregulowana w art. 84 k.p. Stanowi on wprost, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Tak więc jeżeli do tego dojdzie to zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia jest nieważne – art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Problem ten jest oczywisty. W okolicznościach faktycznych sprawy wynagrodzenia przysługiwało z mocy przepisu prawa pracy. Pracownik nie mógł więc skutecznie zrzec się prawa do niego w okresie obowiązywania porozumienia zbiorowego. Zgodnie z ukształtowanymi poglądami doktryny prawa pracy, jak i orzecznictwem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Zdaniem Sądu Najwyższego w okolicznościach sprawy nie doszło do naruszenia społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147 z glosą J. Wratnego, OSP 2012 nr 1, poz. 7). Z tego powodu zrzeczenie się przez powódkę prawa do wynagrodzenia należało ocenić jako niedopuszczalne i tym samym bezwzględnie nieważne. Z tego powodu nietrafnym okazał się zarzut naruszenia art. 8 k.p. oraz 65 k.c. Bez znaczenia w tym przypadku pozostaje ocena postępowania powódki dokonana przez skarżącego. Wprawdzie w przywołanym wyżej wyroku Sąd Najwyższy przyjął, że żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę może stanowić nadużycie prawa z art. 8 k.p. jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy. Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku zasadna byłaby taka ocena postępowania pracownika. W

każdym bowiem przypadku poglądy wyrażone w orzeczeniu należy odnosić do okoliczności faktycznych rozstrzyganej sprawy.

Nie są również trafne zarzuty związane z kwalifikacją porozumienia stron sporu jako ugody z art. 917 k.c. Po pierwsze nawet gdyby uznać to porozumienie za ugodę to nadal obowiązywałby zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia z art. 84 k.p. Po drugie zasadniczą cechą wszelkich ugód jest czynienie wzajemnych ustępstw przez obie strony. Natomiast w rozstrzyganym przypadku bezspornym jest, że powódka nie otrzymała żadnych korzyści w zamian za przysługujące jej w spornym okresie wynagrodzenie. Podwyżka wynagrodzenia nie obejmowała bowiem spornego okresu sprzed zawarcia porozumienia.

Niezasadnym okazał się również zarzut naruszenia wskazanych w skardze przepisów procesowych. Sąd Okręgowy, co prawda w dosyć lakoniczny sposób, uzasadnił jednak swoje rozstrzygnięcie, uznał bowiem, że zrzeczenie się wynagrodzenia jest nieważne z uwagi na treść art. 84 k.p. oraz, że związek zawodowy nie może skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia w imieniu powódki. Ponadto Sąd ten przyjął, że to ewentualne działania pracodawcy, a nie powódki należałoby uznać za naruszające art. 8 k.p. należy pamiętać, że powódka *de facto* wyraziła zgodę na niższe wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia wynikającego z porozumienia zbiorowego. Ponadto jak wynika z ustaleń faktycznych powódka podejmowała próby ugodowego rozstrzygnięcia sporu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera więc elementy umożliwiające kontrolę kasacyjną przez Sąd Najwyższy. Nie można zatem zgodzić się ze skarżącym, że nieznane są motywy rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Nie można także stwierdzić by braki uzasadnienia miały jakikolwiek wpływ na wynik rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji.

Reasumując należało uznać, że zasadnicze zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą w istocie kwestionowania ustaleń faktycznych Sądów obu instancji.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.