

Sygn. akt VII Pa 64/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Katarzyna Gajewska (spr.)

Sędziowie: SSO Jarosław Łukasik

SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 r. w Krakowie na rozprawie

spraw z powództw (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)Szpitalu (...)w K. na rzecz A. W., D. P., H. K., K. G., K. P., M. P., M. K. i R. P.

przeciwko (...)Szpitalowi (...)w K.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 listopada 2016 r. sygn. akt IV P 1014/14/N

I. Umarza postępowanie apelacyjne w sprawach z powództw (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) Szpitalu (...)w K. na rzecz K. G., M. K. i R. P.

II. Oddala apelacje w sprawach z powództw (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)Szpitalu (...)w K. na rzecz A. W., D. P., H. K., K. P. i M. P..

III. Zasądza od (...)Szpitala (...)

w K. na rzecz (...) (...)

(...)przy (...)Szpitalu (...)

w K. 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Stefania Zdunek-Waliczek Katarzyna Gajewska Jarosław Łukasik

Sygn. akt VII Pa 64/17

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 listopada 2016 r. wydanym w sprawie z powództwa (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)Szpitalu (...)w K. na rzecz A. W., D. P., H. K., K. G., K. P., M. P., M. K., R. P. przeciwko (...) Szpitalowi (...)w K. (...)w K. o zapłatę, sygn. akt IV P 1014/14/N, zasądził od strony pozwanej na rzecz A. W. kwotę 13368 zł, na rzecz D. P. kwotę 13368 zł, na rzecz H.

K. kwotę 7656 zł, na rzecz K. G. kwotę 16056 zł, na rzecz K. P. kwotę 18456 zł, na rzecz M. P. kwotę 16056 zł, na rzecz M. K. kwotę 16056 zł, na rzecz R. P. kwotę 18456 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt I - VIII); nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 5974 zł tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których strona powodowa była zwolniona (pkt IX); zasądził od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 13500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt X); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3544,19 zł (pkt XI); nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3646,85 zł (pkt XII); nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3736,20 zł (pkt XIII); nadał wyrokowi w punkcie IV rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4347,86 zł (pkt XIV); nadał wyrokowi w punkcie V rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3800,72 zł (pkt XV); nadał wyrokowi w punkcie VI rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3936,78 zł (pkt XVI); nadał wyrokowi w punkcie VII rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4857,42 zł (pkt XVII); nadał wyrokowi w punkcie VIII rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4023,57zł (pkt XVIII).

Sąd Rejonowy wskazał, że niesporna jest między stronami wysokość otrzymywanego dotychczas wynagrodzenia przez A. W., D. P., H. K., K. G., K. P., M. P., M. K., R. P. oraz ich przynależność do określonych w Załączniku Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania z 2010 r. poszczególnych kategorii zaszeregowania. Niespornym było w sprawie także, że w dniu 15 czerwca 2010 roku pracodawca reprezentowany przez Komendanta (...)Szpitala (...)w K. wraz z przedstawicielami działających na terenie Szpitala Związków Zawodowych podpisali Regulamin Wynagradzania, zgodnie z którym pracownicy m.in. mieli otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające kategorii osobistego zaszeregowania w wysokości określanej na podstawie taryfikatora stanowiącego Załącznik Nr 1 do Regulaminu. Taryfikator został przygotowany w oparciu o autorski system punktowej wyceny stanowisk pracy (§ 10 Regulaminu). Opracowaniem regulaminu przez kilka miesięcy zajmowała się powołana zarządzeniem Komendanta Szpitala komisja, w skład której wchodziła przedstawiciele pracodawcy oraz wszystkich działających na terenie Szpitala związków zawodowych. W opracowaniu założeń do regulaminu uczestniczyli eksperci z zakresu ekonomii oraz prawnik Szpitala. Przyjęcie regulaminu zostało poprzedzone wartościowaniem stanowisk poszczególnych grup zawodowych funkcjonujących w Szpitalu. Trwające od 2009 r. prace nad nowym regulaminem miały na celu usystematyzowanie stanowisk pracy, stworzenie siatki płac i kategorii zaszeregowania. Strony nie ustalały i nie zawarły w Regulaminie postanowień, w których uzależniłyby wejście w życie regulaminu od sytuacji finansowej Szpitala, ani nie ustanowiły zależności pomiędzy obowiązkami pracodawcy w zakresie wynagrodzeń a sytuacją finansową Szpitala, np. otrzymaniem zapłaty za nadwykonania.

W 2007, 2008 i 2009 r. Szpital otrzymał w całości zapłatę za nadwykonania za lata poprzednie.

Zgodnie z § 41 Regulamin wszedł w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 czerwca 2010 r.

W momencie podpisywania Regulaminu stronom znana była sytuacja finansowa Szpitala. Narodowy Fundusz Zdrowia nie zapłacił za nadwykonania za 2009 r. Z tego powodu pozwany zakończył rok 2009 z około 4.000.000 stratą, która w kolejnych latach tylko pogłębiała się.

Strony świadome tego, że budżet Szpitala nie jest w stanie udźwignąć wynikających z Regulaminu zobowiązań w zakresie wynagrodzeń zasadniczych jednorazowo i z dniem wejścia w życie Regulaminu, w dniu 24 czerwca 2010 r. zawarły Porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy, z uwagi na sytuację finansową pracodawcy. W punkcie 4 porozumienia ustalono, że przynajmniej minimalne wynagrodzenie w kategorii, do której pracownik jest zaszeregowany, a wynikające z Załącznika Nr 2 do Regulaminu, zostanie osiągnięte do dnia 30 czerwca 2012 roku. Wypłatę podwyżek strony rozłożyły na trzy etapy. Wypłatę pierwszej podwyżki przewidziały wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2010 r., podwyżka ta nie objęła lekarzy. Realizację drugiej podwyżki strony przewidziały nie później niż do dnia 30 czerwca 2011 r., a trzeciej – nie później niż do dnia 30 czerwca 2012 r. (pkt 5. Porozumienia). Zawieszenie Regulaminu przedstawiciele związków zawodowych rozumieli w ten sposób, że dotyczy on załącznika nr 2, a nie całego Regulaminu i polega na rozłożeniu podwyżek w czasie.

Pozwany wypłacił jedynie podwyżki przewidziane w pierwszym etapie określonym w Porozumieniu z dnia 24 czerwca 2010 r. Podwyżki, które miały być wypłacone w etapach drugim i trzecim, nie zostały zrealizowane.

W 2012 i 2013 r. pracodawca wielokrotnie przedstawiał propozycje zmian regulaminu pracy, na które powodowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody.

Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dla A. W., D. P., H. K., K. G., K. P., M. P., M. K., R. P. wynosi odpowiednio 3.544,19 zł, 3.646,85 zł, 3.736,20 zł, 4.347,86 zł, 3.800,72 zł, 3.936,78 zł, 4.857,42 zł, 4.023,57 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, 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.). Regulamin powstał w porozumieniu obu stron, pracodawcy i związków zawodowych działających na rzecz pracowników. Był tworzony z udziałem fachowców z zakresu ekonomii oraz prawnika. Został podpisany i zaczął obowiązywać od 1 czerwca 2010 r. Nie został uchylony, ani zmieniony przez strony.

Z treści postanowień punktu 3, 4 i 5 Porozumienia z dnia 24 czerwca 2010 r. 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 znajdują zasady określone w Porozumieniu. W pozostałej części Regulamin Wynagradzania był wykonywany.

Regulamin nie zawiera postanowień uzależniających jego wdrożenie od sytuacji finansowej szpitala, w tym w szczególności od zapłaty przez NFZ za nadwykonania. W momencie podpisania Regulaminu strony rozumiały to, że założenia Regulaminu nie mogą być zrealizowane w całości z powodu braku środków. Dlatego na mocy Porozumienia podwyżki zostały rozłożone w czasie.

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. Niezasadny jest zatem zarzut pozwanego, że postanowienia będące podstawą prawną roszczeń pracowników nie są skonkretyzowane i nie mogą być podstawą roszczenia.

W sprawie nie znajduje zastosowania przepis art. 475 § 1 k.c., ponieważ przewidziana w nim „niemożliwość świadczenia skutkująca wygaśnięciem zobowiązania obejmuje sytuacje, gdy po powstaniu zobowiązania zaistnieje stan zupełnej, trwałej i obiektywnej niemożności zachowania się dłużnika w sposób wynikający z treści zobowiązania. Zupełność tego stanu oznacza niemożność zaspokojenia wierzyciela w jakikolwiek sposób, trwałość zaś, oznacza niezmienność w czasie wchodzącym w rachubę z punktu widzenia interesu wierzyciela, względnie z uwagi na naturę zobowiązania. Obiektywny charakter niemożności spełnienia świadczenia wyraża się natomiast w tym, że nie tylko dłużnik, ale także każda inna osoba nie jest w stanie zachować się w sposób zgodny z treścią zobowiązania, ponieważ z przyczyn o charakterze powszechnym lub dotyczących sytuacji dłużnika świadczenie jest niewykonalne. Niemożność wykonania zobowiązania z powodu braku środków finansowych należy traktować zasadniczo jako stan tymczasowy i zależny od dłużnika, a nie stan trwałej niewykonalności, jak tego wymaga instytucja niemożliwości świadczenia unormowana w przepisie art. 475 § 1 k.c.

Niewykonanie zobowiązania z powodu braku środków finansowych przez pozwanego może ulec zmianie.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż art. 8 k.p. również nie znajduje zastosowania w sprawie, ponieważ domaganie się przez pracowników ustalonego z pracodawcą i określonego Regulaminem wynagrodzenia i to w wysokości minimalnej wg opracowanego z udziałem fachowców taryfikatora, nie może być postrzegane jako czynienie ze swego prawa użytku

sprzecznego z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego, nawet w sytuacji braku możliwości finansowych pracodawcy.

W sprawie brak jest podstaw zastosowania przez Sąd klauzuli rebus sic stantibus (art. 357<sup>1</sup> k.c.). Przepis art. 91 k.p. reguluje kwestię zmiany sytuacji finansowej pracodawcy, nie ma zatem podstaw do sięgania po instytucje prawne uregulowane poza kodeksem pracy (art. 300 k.p.). Ponadto sytuacja finansowa szpitala była znana stronom w chwili podpisywania Regulaminu Wynagradzania w czerwcu 2010 r., w związku z nie zapłaceniem przez Narodowy Fundusz Zdrowia za nadwykonania za 2009 r. Brak jest zatem przesłanki w postaci nadzwyczajnej zmiany stosunków, wskutek której spełnienie świadczenia przez pracodawcę byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby mu rażąca stratą, czego strony nie przewidziały przy zawarciu umowy.

W okolicznościach faktycznych sprawy Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pracowników kwoty odpowiadające żądanemu dla nich przez stronę powodową wynagrodzeniu.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt. 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 z późn. zm.) i wynosi 13.500 zł (7 x po 1.800 zł i 1 x 900 zł).

Wysokość opłaty sądowej określa art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana**, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez całkowicie dowolne, niewynikające ze zgromadzonego materiału dowodowego oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcie, że Porozumieniem z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy Regulamin Wynagradzania został zawieszony jedynie w części oraz na okres do 30 czerwca 2012 r., mimo iż treść ww. Porozumienia, zgodnie z jej literalnym brzmieniem zawieszała ww. Regulamin w całości, a okres zawieszenia, w związku z brakiem jego konkretnego sprecyzowania w treści, wynosił 3 lata,

2. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka P. G., pomimo, że nie zaistniały przesłanki uprawniające do pominięcia tego dowodu, a pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z zeznań tego świadka od początku przedmiotowego postępowania, a przeprowadzenie tego dowodu pozwoliłoby na uzyskanie istotnych informacji o faktach i zdarzeniach, które mogły mieć wpływ na wynik postępowania przed Sądem I instancji.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 9 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, co doprowadziło do przyznania waloru normatywności Porozumieniu z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy w całości, pomimo że w zakresie pkt 3-10 Porozumienie to nie było oparte na ustawie,

2. art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że treść porozumienia zawartego między pracodawcą a stroną społeczną, która wykracza poza materię konkretnie sprecyzowaną przez powyższy przepis

mieści się w granicach przedmiotowych uprawniających do uznania, że całości porozumienia przysługuje walor normatywności,

3. art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z § 36 Regulaminu Wynagradzania z 15 czerwca 2010 r. poprzez ich niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, 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, że 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<sup>(1)</sup> § 3 zdanie drugie k.p. w związku z pkt 2 Porozumienia, poprzez ich pominięcie, a w konsekwencji uznanie, że pomimo zawieszenia Regulaminu Wynagradzania w całości na maksymalny, dopuszczalny przez kodeks pracy okres, wysokość wynagrodzeń pracowników, na rzecz których wystąpił powód od czerwca 2012 r. powinna zostać ustalona w wysokości przewidzianej przez Regulamin Wynagradzania,

5. art. 9<sup>1</sup> § 3 zdanie drugie k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania poprzez ich pominięcie, a w konsekwencji brak uznania, iż w związku z zawieszeniem Regulaminu Wynagradzania w całości na okres 3 lat, przed jego wejściem w życie (a więc niestosowaniem jego zapisów z mocy prawa), prawo pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia zasadniczego nieodpowiadającego poziomowi zaszeregowania przysługiwało pracodawcy od dnia zakończenia okresu zawieszenia Regulaminu Wynagradzania przez okres kolejnych 3 lat,

6. art. 357<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że nienajlepsza sytuacja materialna strony pozwanej w chwili podpisywania Regulaminu Wynagradzania wyłącza stosowanie klauzuli rebus sic stantibus, mimo że sytuacja materialna strony pozwanej od tego czasu diametralnie, radykalnie oraz w sposób niemożliwy do przewidzenia, pogorszyła się.

Dodatkowo, z ostrożności procesowej, na wypadek ustalenia, że wszystkie zapisy Porozumienia posiadały walor normatywności, strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. § 10 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania poprzez jego pominięcie przy ustalaniu wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za okres od czerwca 2012 r. do czerwca 2014 r. oraz uznanie, że zapisy Porozumienia modyfikowały treść ww. przepisu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana w swojej apelacji zawarła również – z ostrożności procesowej – zaskarżenie ww. wyroku w części dotyczącej punktu I – VIII wyroku i w związku z tym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w zakresie przenoszącym kwoty 3600 zł na rzecz A. W., 3600 zł na rzecz D. P., 1032 zł na rzecz H. K., 4200 zł na rzecz K. G., 5400 zł na rzecz K. P., 4200 zł na rzecz M. P., 4200 zł na rzecz M. K. i 5400 zł na rzecz R. P. oraz żądania odsetkowe przed datą 10 lipca 2013 r. i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 23 czerwca 2017 roku strona pozwana cofnęła apelację w zakresie dotyczącym pkt. IV, VIII, XIV i XVIII, zaskarżonego wyroku, tj. w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego K. G. i R. P.. Mając na uwadze ugodowe zakończenie sprawy pomiędzy stroną pozwaną a niniejszymi pracownikami, na rzecz których wytoczone zostało powództwo, pozwany pracodawca wniósł o nieobciążanie go kosztami procesu.

W piśmie procesowym z dnia 28 lipca 2017 roku strona pozwana cofnęła apelację w zakresie dotyczącym pkt. VII i XVII, zaskarżonego wyroku, tj. w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego M. K.. Mając na uwadze ugodowe zakończenie

sprawy pomiędzy stroną pozwaną a niniejszymi pracownikami, na rzecz których wytoczone zostało powództwo, pozwany pracodawca wniósł o nieobciążanie go kosztami procesu.

W piśmie procesowym z dnia 14 września 2017 r. strona pozwana „rozszerzyła zakres zaskarżenia częściowego”.

**W odpowiedzi na apelację strona powodowa** wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona powodowa podkreśliła, że do wykładni porozumień normatywnych należy stosować metody wykładni aktów normatywnych. Podstawową wykładnią jest wykładnia językowa, przy której zastosowaniu nie budzi wątpliwości, że Regulamin wynagradzania został zawieszony jedynie w części wynikającej z Załącznika nr 2, co wynika z zapisów Porozumienia, i co potwierdziły zeznania świadków. Również okres zawieszenia wynika bezpośrednio z treści Porozumienia – odroczenie momentu wejścia w życie podwyżek ustalono najpóźniej na dzień 30 czerwca 2012 r. Tym samym Regulamin Wynagradzania został zawieszony co do niektórych postanowień do dnia 30 czerwca 2012 r., a nie do 25 czerwca 2013 r. Przywołując treść art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p., strona powodowa podnosiła, że zakres przedmiotowy i czasowy zawieszenia przepisów wewnętrzzakładowych określa porozumienie, i uwzględniając tę normę oraz brzmienie postanowień Porozumienia, należy przyjąć, że partnerzy społeczni wprowadzili zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu w zakresie stawek minimalnych do dnia 30 czerwca 2012 r. W ocenie strony powodowej Porozumienie jest również Porozumieniem normatywnym, wobec czego, w zakresie relacji (kolizji) między tym porozumieniem a postanowieniami Regulaminu wynagradzania, należy stosować art. 9 § 3 k.p., zgodnie z którym obowiązują postanowienia korzystniejsze dla pracowników. Prowadzi to do wniosku, że do sytuacji pracowników znajdzie zastosowanie jako korzystniejsze uregulowanie, zapis, że najpóźniej z dniem 30 czerwca 2012 r. każdy z nich osiągnie przynajmniej minimalne wynagrodzenie w swojej kategorii zaszeregowania, a nie § 10 ust. 5 Regulaminu, pozwalający przez okres 3 lat od wejścia w życie, na wypłacanie pracownikom wynagrodzenia zasadniczego na poziomie kategorii o jedną niżej od obecnego zaszeregowania.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie Sądu I instancji jest słuszne i odpowiada prawu. 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 Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował akty wewnętrzne w postaci Regulaminu wynagradzania i Porozumienia, ich moc normatywną oraz wzajemną relację, dochodząc do poprawnych logicznie wniosków w zakresie tak co do zakresu jak i czasookresu zawieszenia Regulaminu wynagradzania, a co za tym idzie, daty, w jakiej strona pozwana winna była podwyższyć swoim pracownikom wynagrodzenie zasadnicze w obrębie ich kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji, uznając je za własne. Interpretacja przedstawiona przez stronę pozwaną w apelacji stanowi formułowanie przez nią własnych ocen zaistniałego stanu faktycznego i jest to ocena nieuprawniona.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest całkowicie bezzasadny. Stosownie do treści tego przepisu, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego,

a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił wskazanym wyżej zasadom przy ocenie wiarygodności i mocy dowodów, na których oparł istotne w sprawie ustalenia faktyczne lub które przy dokonywaniu

takich ustaleń pominął. Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób zgodny z zasadami wyrażonymi w powołanym przepisie, w zgodzie z logicznym rozumowaniem i zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności w zakresie wykładni treści Porozumienia i Regulaminu wynagradzania. Ocena ta jest swobodna, a nie dowolna. Rację ma strona powodowa podkreślając w odpowiedzi na apelację, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Z tych przyczyn, apelujący nie zdołał podważyć skutecznie oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy. Apelujący, formułując zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. zmierzał do podważenia dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny prawnej w przedmiocie materialnoprawnego znaczenia Porozumienia pozwanego pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych z 24 czerwca 2010 r., na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., podejmując się pozbawionej miarodajnych podstaw, nieuzasadnionej polemiki z prawidłowymi ustaleniami i rozstrzygnięciami Sądu pierwszej instancji, mającymi poparcie w całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a poddanego przez Sąd Rejonowy starannej analizie.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko strony powodowej, że Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. należy do porozumień normatywnych, wobec czego podstawową metodą wykładni jego treści jest właściwa dla aktów normatywnych wykładnia językowa. Przy poprawnym zastosowaniu tej wykładni nie budzi wątpliwości, że strony Porozumienia opierając się na art. 9<sup>1</sup> k.p. zawarły to porozumienie z przyczyn wskazanych w art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., w celu zawieszenia stosowania obowiązującego stronę pozwaną Regulaminu wynagradzania poza zakresem określonym w treści kolejnych zapisów Porozumienia, a zatem w części. Słuszna jest zatem konstatacja Sądu pierwszej instancji, że z pełnej treści tekstu Porozumienia wynika wprost, że zawieszenie nie dotyczyło stosowania całego Regulaminu, a jedynie odroczenia daty wprowadzenia podwyżek wynagrodzenia związanych ze stopniami zaszeregowania i stosowanie tych postanowień w sposób ustalony w Porozumieniu. Z pkt 3 Porozumienia jednoznacznie wynika, że „w zakresie określonym w pkt 2, zastosowanie znajdują w miejsce odpowiednich postanowień Regulaminu Wynagradzania zasady określone poniżej”, a z pkt 9, że „w sytuacji uzyskania przez Pracodawcę dodatkowych środków jest możliwe skrócenie okresu przejściowego wdrażania Regulaminu Wynagradzania”. Powyższe zapisy, czytane łącznie z pkt 2 potwierdzają, że Porozumienie miało na celu zawieszenie stosowania jedynie wybranych postanowień Regulaminu, a stosowanie innych w zakresie ustalonym przez strony Porozumienia. Taki sens postanowień Porozumienia potwierdzili również świadkowie, wskazując, że zawieszenie dotyczyło wyłącznie zapisów Regulaminu wynagradzania w części wynikającej z Załącznika nr 2, a w pozostałym zakresie Regulamin wynagradzania był - w latach 2010-2012 i nadal jest realizowany. Z treści Porozumienia wynika również, że precyzuje ono czas zawieszenia stosowania postanowień Regulaminu, pozwalając pracodawcy na wstrzymanie się ze stosowaniem Regulaminu w zakresie, w jakim jego zapisy gwarantowały podwyżkę wynagrodzenia do minimalnej stawki kategorii zaszeregowania konkretnego pracownika, nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r. Tym samym, odroczenie wejścia w życie zapisu o podwyżkach pracowniczych - w tym Załącznika nr 2 - nie mogło trwać dłużej niż przez okres od zawarcia Porozumienia (24 czerwca 2010 r.) do 30 czerwca 2012 r. Takie określenie okresu zawieszenia, wobec braku szczególnych wymagań ustawowych co do treści normatywnej porozumień, zawieranych przez pracodawcę i związki zawodowe na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., było w kontekście art. 9 k.p., art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. zgodne z ustawą, skoro według niej zakres przedmiotowy i czasowy zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych określają strony w porozumieniu, byle ustalenia te nie były sprzeczne z aktami wyższej rangi i mniej korzystne dla pracowników niż te przepisy. W oparciu właśnie o tę normę, z uwzględnieniem brzmienia postanowień Porozumienia, należy przyjąć, że strony upoważnione na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p. (pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa) wprowadziły zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu w zakresie stawek minimalnych do 30 czerwca 2012 r. z takim skutkiem, że do tej daty pracownicy musieli zostać objęci postanowieniami Regulaminu w zakresie stawek minimalnych dla danej kategorii zaszeregowania, czyli tych stawek, którymi bez zawarcia przedmiotowego Porozumienia musieliby zostać objęci z mocy zapisów Regulaminu znacznie wcześniej. Tym samym, nie budzi wątpliwości, że zawieszenie postanowień

Regulaminu wynagradzania w zakresie i na warunkach wskazanych w Porozumieniu trwało nie dłużej niż do 30 czerwca 2012 r.

Za bezzasadny uznać również należy zarzut naruszenia art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.: Sąd pierwszej instancji nadał wyrokowi w części zasądzającej określone kwoty na rzecz poszczególnych pracowników rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej średniego miesięcznego wynagrodzenia każdego z nich, którego wysokość nie była sporna pomiędzy stronami.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 oraz art. 9<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p., wiążanego przez stronę pozwaną w apelacji w różnych konfiguracjach z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. oraz poszczególnymi postanowieniami Regulaminu wynagradzania. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował te przepisy, co wynikało z poprawnej wykładni postanowień Regulaminu i Porozumienia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. zarówno Regulamin wynagradzania, jak i Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. stanowią źródła prawa pracy. Istota zarzutów strony pozwanej opiera się na tezie, że Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. w części jest, a w części nie jest aktem prawa pracy w znaczeniu, o jakim mowa w art. 9 k.p.; w szczególności, w zakresie, w jakim reguluje kwestie przyznawania pracownikom podwyżki wynagrodzenia przewidzianej w Regulaminie wynagradzania, mimo wynikającego z pkt 2 zapisu o zawieszeniu stosowania tego Regulaminu, nie ma charakteru normatywnego. Pogląd ten jest w ocenie Sądu Okręgowego bezzasadny. Przede wszystkim należy wskazać, że analiza treści całego Porozumienia, zawartego na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. przez podmioty uprawnione z mocy art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p., prowadzi do jednoznacznego wniosku, że Porozumienie to stanowi integralną całość, określa zakres przedmiotowy i temporalny zawieszenia Regulaminu wynagradzania. Ze stanu faktycznego sprawy wynika bezsprzecznie, że bez ustaleń wskazanych przez apelującego, Porozumienie o zakresowym częściowym zawieszeniu stosowania Regulaminu – za które apelujący uważa tylko pkt 2 Porozumienia - w ogóle nie zostałoby zawarte i objęte zawieszeniem zapisy należałoby stosować wprost i od daty wcześniejszej niż data, od której strona powodowa dochodziła na rzecz pracowników kwot objętych pozwami. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma żadnych argumentów przemawiających za tym, że porozumienie dopuszczalne na gruncie przepisów kodeksu pracy, niesprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, zawarte przez strony do tego umocowane na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p. w celu wskazanym w art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p., utraciło w części status porozumienia normatywnego tylko dlatego, że strony porozumienia określiły w jego zapisach zakres zawieszenia części postanowień Regulaminu wynagradzania, opisując zakres zawieszenia ustalonym przez siebie modelem stosowania zawieszonych postanowień, a nie przez użycie określenia: „zawieszają w części” i proste oznaczenie konkretnych zapisów Regulaminu wynagradzania, które są zawieszane. Skoro ustawodawca nie określił wymagań co do treści i zakresu postanowień porozumień zawieranych z przyczyn i na podstawie art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. w celu zawieszenia w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a strony tego sporu takie Porozumienie zawarły 24 czerwca 2010 r., kształtując jego treść w sposób nie naruszający art. 9 § 2-4 k.p., nie ma podstaw aby porozumienie to, mimo że oparte na ustawie i określające prawa i obowiązki pracowników, nie traktować jako porozumienia normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zatem, skoro Porozumienie z 24 czerwca 2010 r. ma charakter normatywny i nie jest mniej korzystne dla pracowników niż inne przepisy prawa pracy, brak jest podstaw, aby traktować go jako nieważne w jakiegokolwiek części jego zapisów, stanowiących wszak wyraz rzeczywistej woli uprawnionych do jego zawarcia stron. Oczywistym przy tym jest, że skoro z postanowień Porozumienia wynika, że najpóźniej z dniem 30 czerwca 2012 r. każdy z pracowników osiągnie przynajmniej minimalne wynagrodzenie w kategorii, do której jest szeregowany, to jest to uregulowanie korzystniejsze od zawieszonych postanowień z § 10 ust. 5 Regulaminu, pozwalającego w okresie przejściowym, maksymalnie w okresie trzech lat od wejścia w życie Regulaminu, na otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego również na poziomie kategorii o jedną niżej do swojego szeregowania. Tym samym, za wiążące należy uznać zobowiązanie, jakie przyjął na siebie pracodawca w Porozumieniu - podwyższenia pracownikom wynagrodzenia w wysokości i terminie (do 30 czerwca 2012 r.) wynikającym z zapisów Porozumienia.



Chybiony jest również apelacyjny zarzut dotyczący „wejścia w życie” Regulaminu. Wskazać należy, że obowiązywanie regulaminu uzależnione jest wyłącznie od realizacji czynności wskazanej w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p., a strony nie odroczyły publikacji Regulaminu, ale zawiesiły jego stosowanie.

Z uwagi na cofnięcie apelacji w zakresie dotyczącym K. G., M. K. i R. P. Sąd Okręgowy działając na zasadzie art. 391 § 2 k.p.c. umorzył postępowanie apelacyjne w sprawie z powództwa (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)Szpitalu (...)w K. na rzecz tych pracowników (pkt I sentencji wyroku).

Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w sprawach z powództw (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)Szpitalu (...)w K. na rzecz A. W., D. P., H. K., K. P., M. P., jako bezzasadną (pkt II sentencji wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., uznając, że zgodnie z zasadą słuszności, w sprawie zachodzą szczególne okoliczności pozwalające na obciążenie strony pozwanej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przeciwnikowi procesowemu jedynie w części. Przemawia za takim rozstrzygnięciem tak trudna sytuacja materialna strony pozwanej, akcentowana w sprawie o analogicznym stanie faktycznym i prawnym, toczącej się przed Sądem Okręgowym w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą akt VII Pa 42/17, znanej sądowi orzekającemu w przedmiotowej sprawie z urzędu uwagi na tożsamość składu sędziowskiego, jak i stosunkowo niewielki nakład pracy pełnomocnika strony powodowej w postępowaniu apelacyjnym, związany ze sporządzeniem powtarzalnej w swojej treści odpowiedzi na apelację, powielającej stanowisko zajęte w innych, analogicznych sprawach. Sąd Okręgowy odnotował, że Sąd I instancji połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia osiem spraw, w których występuje w związku z tym współuczestnictwo formalne. Oznacza to, że dla celowego dochodzenia praw przez stronę powodową w toku postępowania apelacyjnego wystarczało sporządzenie jednego pisma (odpowiedzi na apelację), zawierającego stanowisko strony pozwanej wspólne dla połączonych spraw, i uczestnictwa w jednej rozprawie. Wobec powyższego, czyni to uzasadnionym potraktowanie połączonych spraw jak jednej, i zasądzenie na rzecz strony powodowej zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego, obliczonych w taki sposób, że zsumowano wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach połączonych (uwzględniając również sprawy, w których apelacje zostały następnie cofnięte) i do tak ustalonej wartości, zastosowano regulację przewidzianą w § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, co dało kwotę 2025 zł.

Stefania Zdunek-Waliczek Katarzyna Gajewska Jarosław Łukasik