



Sygn. akt III PK 28/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko Centrum Opieki Medycznej w J.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2011 r.,

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

z dnia 24 czerwca 2010 r.,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od pozwanego Centrum Opieki Medycznej w J. na rzecz powoda T. S. kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 6 maja 2009 r. zasądził od pozwanego Centrum Opieki Medycznej w J. na rzecz powoda T. S. kwoty: 13.371,16 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2008 r. do dnia zapłaty i 774,18 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lutego 2009 r. do dnia zapłaty, odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania oraz nadał orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.410,26 złotych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód T. S. był zatrudniony w pozwanym Centrum Opieki Medycznej w J. na stanowisku starszego asystenta od 1 września 1999r. do 31 sierpnia 2008 r. Wraz z 41 innymi lekarzami – pracownikami strony pozwanej złożył w 2007 r. pozew do Sądu Rejonowego w J. o udzielenie czasu wolnego z tytułu naruszenia prawa do odpoczynku oraz zasądzenie różnicy wynagrodzenia za dyżury medyczne. W dniu 20 listopada 2007 r. pomiędzy dyrektorem Centrum a lekarzami zostało zawarte porozumienie, mocą którego pozwany zobowiązał się do zapłaty na rzecz każdego z powodów należności z tytułu wynagrodzenia za dyżury pełnione w okresie od maja 2004 r. do września 2007 r. wraz z odsetkami, przy czym należności miały być realizowane w ratach miesięcznych poczynając od stycznia 2008 r. do grudnia 2008 r. W przypadku nieterminowej zapłaty którejkolwiek z rat cała należność stawała się natychmiast wymagalna. Strony zdawały sobie sprawę z tego, że kwestia roszczeń płacowych lekarzy z tytułu pełnionych dyżurów jest przedmiotem orzekania Sądu Najwyższego i rozstrzygnięcia mogą być niekorzystne dla powodów. Jednocześnie poglądy środowiska lekarskiego na temat konieczności dostosowania prawa polskiego do norm unijnych utwierdzały dyrektora Centrum w przekonaniu o słuszności żądań powodów. Pozwany wpłacił na rzecz T. S. pierwszą ratę świadczenia w styczniu 2008 r., a pismem z 29 maja 2008 r. poinformował powoda o odstąpieniu od zawartego porozumienia z uwagi na zmianę orzecznictwa sądowego odnośnie do wynagrodzenia za dyżury medyczne.

Analizując odstąpienie strony pozwanej od wspomnianego porozumienia z dnia 20 listopada 2007 r. w kontekście art. 918 k.c. Sąd Rejonowy uznał, że mimo istniejącego w chwili zawierania porozumienia stanu niepewności co do zasadności

roszczeń lekarzy z tytułu wynagrodzenia za pełnione dyżury strony zdecydowały się na ugodowe zakończenie sporu. Nie można zatem przyjąć istnienia błędu pracodawcy co do stanu faktycznego, skoro przyczyną odstąpienia od realizacji porozumienia było późniejsze powzięcie wiedzy na temat wykładni przepisów prawa dokonanej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., III PZP 11/07. Zawarte porozumienie nie było więc dotknięte błędem w rozumieniu art. 918 k.c. i jest wiążące dla stron. Świadczenie będące przedmiotem wspomnianego porozumienia nie może być również traktowane jako naruszające zasadę godziwości wynagrodzenia z art. 13 k.p., gdyż lekarze rzeczywiście wykonywali pracę podczas dyżurów, a interpretacja przepisów prawa unijnego utwierdzała ich w przekonaniu o słuszności dochodzonych żądań.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją pozwanego. Apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez: 1/ niezastosowanie art. 58 § 1 k.c. i art. 300 k.p. w związku z art. 917 k.c. oraz art. 32j ust. 4 – 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r. i błędne przyjęcie, że porozumienie zawarte przez strony w dniu 20 grudnia 2007 r. nie było sprzeczne z ustawą i nie stanowiło nieważnej czynności prawnej; 2/ niezastosowanie art. 8 i art. 13 k.p. i błędne przyjęcie, że domaganie się przez powoda zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za dyżury, mimo iż wynagrodzenie takie zostało już wypłacone, nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą godziwości wynagrodzenia i korzysta z ochrony prawnej; 3/ niezastosowanie art. 918 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i błędne przyjęcie, że wspomniane porozumienie nie zostało zawarte pod wpływem błędu co do stanu faktycznego, a tym samym nie było podstaw do uchylenia się przez pozwanego od skutków prawnych ugody. Strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje.

Powód złożył zażalenie na zawarte w wyroku postanowienie o kosztach postępowania, domagając się jego zmiany i zasądzenia na rzecz żalącego się kwoty 1800 złotych tytułem spornych kosztów.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 16 lipca 2009 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił powództwo, odstąpił

od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej oraz oddalił zażalenie pozwanego i odstąpił od obciążania stron kosztami postępowania drugoinstancyjnego.

Na skutek skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2010 r. uchylił powyższe orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 24 czerwca 2010 r. oddalił apelację, nie obciążył strony pozwanej kosztami postępowania za drugą instancję i kosztami postępowania kasacyjnego oraz oddalił zażalenie powoda.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Zaakceptował też dokonaną przez Sąd Rejonowy analizę stanu prawnego sprawy.

Sąd Okręgowy zauważył, że istotą ugody jest zakończenie sporu pomiędzy stronami i poprzez wzajemne ustępstwa - osiągnięcie kompromisu. Zawarta w dniu 20 listopada 2007 r. ugoda lekarzy z pracodawcą wyrażała stanowiska obu stron. Lekarze zrezygnowali z części roszczeń (tj. żądania udzielenia czasu wolnego) w zamian za zapewnienie realizacji pozostałych żądań w uzgodnionym terminie. Przywołany przez apelującego przepis art. 918 k.c., regulujący dopuszczalność uchylenia się od skutków prawnych ugody oraz art. 58 k.c., dotyczący nieważności czynności prawnej, nie mają zastosowania w przedmiotowej sprawie. Błąd pozwanego w rzeczywistości odnosił się do stanu prawnego a nie faktycznego, co nie uzasadnia uchylenia się od obowiązku spełnienia zobowiązań wynikających ze wspomnianego porozumienia. Samo porozumienie, jako niezawarte pod wpływem błędu, jest wiążące, zgodne z prawem i nie narusza zasad współżycia społecznego. Strony miały świadomość stanu niepewności co do słuszności roszczeń lekarzy i wiedziały, że kwestia ta jest przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, a mimo to zdecydowały się na ugodowe zakończenie sporu. Uzyskanie zaś po zawarciu porozumienia wiedzy na temat wykładni przepisów prawa na niekorzyść jednej ze stron nie usprawiedliwia postawienia zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego i zastosowania art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji prawidłowe są też uwagi Sądu Rejonowego w kwestii godziwości wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 13 k.p. jako świadczenia ekwiwalentnego wobec świadczonej pracy, jej ilości i jakości oraz kwalifikacji wykonującego, a także odnośnie do swobody kształtowania treści umów o pracę w sposób korzystniejszy niż regulują to przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.). Słuszny jest również wniosek wypływający z powyższych wywodów, iż powód i pozostali lekarze zawierając porozumienie nie chcieli uzyskać świadczenia niegodziwego, gdyż nie było sporne, że wykonywali oni pracę na dyżurach medycznych, a interpretacja norm prawa unijnego utwierdzała ich w przekonaniu o zasadności zgłoszonych żądań. Żaden z przepisów prawa nie zakazuje zresztą wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie podzielając zarzutów i twierdzeń apelacji, Sąd drugiej instancji orzekł o jej oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparto na przepisie art. 102 k.p.c. Przepis ten zezwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na nieobciążanie strony przegrywającej sprawę kosztami postępowania w całości lub części. W ocenie Sądu Okręgowego taki szczególnie uzasadnionych wypadek ma miejsce w niniejszej sprawie. Spór dotyczy bowiem roszczeń pracowniczych wywodzonych ze skomplikowanego stanu prawnego, a pracodawca wyszedł naprzeciw pracownikom zawierając porozumienie zanim jeszcze ukształtowało się orzecznictwo sądowe w tym zakresie.

Powyższy wyrok w części zawierającej orzeczenie o oddaleniu apelacji oraz kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 917 k.c. i art. 32j ust. 2, 4 i 5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r. poprzez błędną wykładnię (i w rezultacie niewłaściwe zastosowanie) polegającą na przyjęciu, że ugoda dotycząca roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która to praca sprowadzała się do pełnienia dyżurów medycznych przed dniem 31 grudnia 2007 r., nie jest sprzeczna z ustawą i tym samym nie stanowi nieważnej czynności prawnej. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy

w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia wskazano, że Sąd Najwyższy rozpoznał poprzednią skargę kasacyjną w granicach innych podstaw kasacyjnych i nie dokonał wykładni przepisów prawa materialnego, których naruszenie zarzuca się obecnie. Nie zachodzą zatem okoliczności wymienione w art. 398²⁰ k.p.c.

Poza sporem jest, iż powód domagał się w 2007 r. zapłaty różnicy wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne oraz udzielenia z tego tytułu czasu wolnego. Żądanie wypłaty różnicy wynagrodzenia dotyczyło wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z pełnionymi dyżurami medycznymi, które na szeroką skalę próbowano wywodzić z art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2007 r. Dochodzone roszczenia stanowiły następnie podstawę do zawarcia ugody z dnia 20 listopada 2007 r. Zachodzi zatem związek między nieistniejącymi roszczeniami wywodzonymi z dyrektywy Rady Europy 2003/88/WE i Kodeksu pracy a treścią przedmiotowej ugody. Odwołując się do przepisu art. 917 k.c. Sąd Okręgowy pominął jego literalne brzmienie, z którego wynika, że ugoda może wywierać skutek; a/ w zakresie istniejącego stosunku prawnego, b/ co do roszczeń wynikających z tego stosunku. Są to dwa podstawowe elementy, które składają się na essentialia negoti ugody i warunkują jej ważność. O ile w rozpatrywanej sprawie istnienie stosunku prawnego między stronami nie budziło wątpliwości, o tyle sporny był zakres roszczeń, które mogły wynikać z faktu pełnienia przez powoda dyżurów medycznych i tym samym mogły zostać objęte ugodą. Zdaniem skarżącego, sprzeczność zawartego porozumienia z art. 917 k.c. i art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej polegała na tym, że objęto nim roszczenia, które nie wynikały z łączącego strony stosunku pracy i nie mogły powstać na gruncie przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Z uzasadnienia orzeczeń Sądu Najwyższego można wyprowadzić wniosek, iż powołana ustawa całościowo regulowała wszystkie kwestie związane ze świadczeniem pracy w ramach dyżurów medycznych. Nie istniały więc podstawy do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy o godzinach nadliczbowych. Art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r. nie stanowił

źródła roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani roszczeń o udzielenie czasu wolnego. Skoro były to roszczenia obce tej ustawie, nie mogły zostać skutecznie objęte ugodą. Niepewność eliminowana za pomocą ugody może dotyczyć tylko tych roszczeń, które wynikają z już istniejącego stosunku prawnego, a więc zgodnie z art. 56 k.c. znajdującą odzwierciedlenie w czynności prawnej, ustawie, zasadach współżycia społecznego i zwyczajach. Objęcie ugodą roszczeń, które nie wynikały z art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r. i które nie wynikały z czynności prawnych poprzedzających zawarcie ugody, należy poczytywać za działanie sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem art. 917 k.c. Innymi słowy, roszczenie, które nie istnieje i które ze względu na rodzaj podstawowego stosunku prawnego łączącego strony nie mogło zaistnieć, nie może być skutecznie dochodzone przez powoda nawet wówczas, gdy zawarto w tym przedmiocie ugodę.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozważę jedynie nieważność postępowania. Rozpoznanie skargi kasacyjnej w granicach podstaw oznacza zaś związanie Sądu Najwyższego zgłoszonymi przez skarżącego zarzutami naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa. Stosownie do art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawach: 1/ naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie bądź 2/ naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W każdym z tych przypadków konieczne jest wyraźne i jednoznaczne określenie przez skarżącego przepisów prawa, które – jego zdaniem – zostały naruszone, ponieważ Sąd Najwyższy dokonuje oceny zgodności

z prawem zaskarżonego skargą kasacyjną orzeczenia tylko z punktu widzenia tych naruszeń; jedynie nieważność postępowania bierze pod rozagę z urzędu.

W rozpoznawanej sprawie w ramach jedynej wskazanej podstawy kasacyjnej skarżący zarzuca naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 917 k.c. i art. 32j ust. 2, 4 i 5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007r. polegające na przyjęciu, że ugoda dotycząca roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która to praca sprowadzała się do pełnienia dyżurów medycznych przed dniem 31 grudnia 2007 r., nie jest sprzeczna z ustawą i tym samym nie stanowi nieważnej czynności prawnej. Pozostaje zatem rozważyć zasadność tak sformułowanego zarzutu.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od przypomnienia, iż kontestowane przez skarżącego orzeczenie zapadło w niespornym między stronami stanie faktycznym polegającym na tym, że powód T. S., będąc zatrudniony w pozwanym Centrum Opieki Medycznej w J. na stanowisku starszego asystenta w okresie od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2008 r., wystąpił w 2007 roku wraz z 41 innymi lekarzami z powództwem przeciwko pracodawcy o wypłacenie różnicy wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach dyżurów medycznych oraz udzielenia czasu wolnego. Na mocy porozumienia z dnia 20 listopada 2007 r., zawartego przez strony w celu ugodowego zakończenia sporu, powodowie zrezygnowali z dochodzenia roszczeń o udzielenie czasu wolnego, natomiast pozwany zobowiązał się do zapłaty na rzecz każdego z nich wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne za okres od maja 2004 r. do września 2007 r. wraz z odsetkami, płatnego w ratach miesięcznych od stycznia 2008 r. do grudnia 2008 r., przy czym w razie niezrealizowania którejkolwiek z rat w terminie cała należność stawała się natychmiast wymagalna. Po zapłaceniu pierwszej raty wynagrodzenia, pracodawca pismem z dnia 29 maja 2008 r. poinformował powoda o odstąpieniu od porozumienia.

Natomiast odnośnie do stanu prawnego obowiązującego w spornym zakresie godzi się zauważyć, iż problematyka czasu pracy była przedmiotem uregulowań dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. WE. L Nr 307, poz. 18, Dz. U.

UE. - sp z 2005 r. Nr 2, poz. 197), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz. U. UE. L Nr 195, poz. 41, Dz. U. UE. – sp z 2004 r. Nr 4, poz. 27) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE. L Nr 299, poz. 9, Dz. U. UE. – sp z 2005 r. Nr 4, poz. 381), która weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2004 r. i jest w istocie jednolitym tekstem dyrektywy 93/104/ WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE.

Warto zatem przytoczyć treść art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE, definiującego czas pracy jako okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową oraz ujmującego okres odpoczynku jako każdy okres, który nie jest czasem pracy. Stosownie do art. 6 pkt b tejże dyrektywy przeciętny wymiar czasu w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin. W myśl art. 3 i art. 5 powołanego aktu Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia pracownikowi prawa do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24 godzin, a nadto prawa – w okresie siedmiodniowym - do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin wraz z jedenastogodzinnym wypoczynkiem dobowym, przy czym jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacyjne, można stosować minimalny okres tygodniowego odpoczynku w wymiarze 24 godzin. W art. 17 dyrektywy zastrzeżono jednak możliwość odstępstw od powyższych reguł.

Na tle unormowań dyrektywy 93/104/ WE w orzecznictwie ETS wyrażono pogląd (aktualny także pod rządami dyrektywy 2003/88/WE), zgodnie z którym pojęcie czasu pracy należy rozpatrywać jako przeciwstawne do pojęcia odpoczynku. Oba te pojęcia są pojęciami prawa wspólnotowego, które trzeba definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy. Dyrektywa ma zaś na celu ustanowienie minimalnych wymagań zmierzających do poprawy warunków życia i pracy pracowników przez zbliżanie krajowych regulacji prawnych dotyczących w szczególności wymiaru czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy

ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przez zagwarantowanie im korzystania z odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku (w szczególności dobowego i tygodniowego) i z odpowiednich przerw w pracy oraz przez ustalenie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w wysokości 48 godzin, będącego wymiarem maksymalnym, w stosunku do którego zostało wyraźnie zaznaczone, że obejmuje również godziny nadliczbowe. Różne wymagania, które wskazana dyrektywa ustanawia w stosunku do maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, są zasadami wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej doniosłości, z których musi korzystać każdy pracownik, ponieważ jest to wymaganie minimalne mające na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (uzasadnienie wyroku z dnia 5 października 2004 wydanego w połączonych sprawach od C-397/01 do C-403/01 w sporach między B. Pfeiferem i innymi przeciwko Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut Ev., ECR 2004, s. I-8835).

Dyrektywa 1993/104/WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE została wdrożona do prawa polskiego w przepisach Kodeksu pracy o czasie pracy w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r. Zarówno zawarta w art. 128 § 1 k.p. definicja czasu pracy, w myśl której czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, jak i wynikający z art. 131 § 1 k.p. maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący wraz z godzinami nadliczbowymi 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, czy wreszcie zamieszczona w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. regulacja prawa pracownika do dobowego oraz tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze odpowiednio 11 – godzinnego i 35 godzin (obejmujących 11 godzin odpoczynku dobowego), są zgodne z unormowaniami wspomnianych dyrektyw. Polski ustawodawca tylko w niewielkim stopniu skorzystał przy tym z możliwości wprowadzenia przewidzianych w art. 17 dyrektywy 93/104/WE odstępstw podmiotowych i przedmiotowych od stosowania ustanowionych w art. 3, art. 5 i art. 6 norm ochronnych odnośnie do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz

maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Zarówno termin dokonania implementacji norm europejskich do prawa krajowego (na cztery miesiące przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej) jak jej prawidłowość nie budzą zatem zastrzeżeń.

Wątpliwości budziło natomiast pozostawienie w krajowym porządku prawnym - po wspomnianej nowelizacji Kodeksu pracy i przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej - art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r., regulującego instytucję dyżuru medycznego.

W myśl przepisów powołanego artykułu, lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogli być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (ust. 1), przy czym liczba pełnionych dyżurów medycznych nie mogła przekraczać 2 tygodniowo i 8 miesięczne (ust. 3). Za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługiwało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, natomiast w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej – co najmniej 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy – co najmniej 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru (ust. 4 - 6). Czasu pełnienia dyżuru nie wliczano do czasu pracy i nie przysługiwał za czas jego pełnienia czas wolny od pracy, a jedynie w uzasadnionych przypadkach ordynator mógł zwolnić pracownika z części dnia pracy, po zakończeniu dyżuru, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (ust. 2 i 7). Tymczasem w świetle orzecznictwa ETS dyżur, który pracownik pełni w systemie fizycznej obecności w zakładzie pracy pracodawcy, musi być traktowany w całości jako czas pracy, niezależnie od tego, jakie czynności pracownicze zainteresowany rzeczywiście wykonywał podczas jego pełnienia. Skoro bowiem pracownik podczas dyżuru jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby

niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności, to tak określone obowiązki stanowią wykonywanie zadań przez pracownika. Godziny takiego dyżuru powinny być traktowane, gdy jest to właściwe, jako praca w godzinach nadliczbowych, przy czym w prawie wspólnotowym nie ma żadnej definicji pojęcia godzin nadliczbowych, stąd termin ten oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia (wyroki z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, ECR 2000, s. I-7963, z dnia 8 lutego 2001 r. w sprawie C-350/99 W. Lange a G. Schunemannem, ECR 2001, s. I-01061 i z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi oraz postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 Jan Vorel a Nemocnice CeskyKrumlov, ECR 2007, s. I-333). Niewątpliwie więc przepis art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, stanowiący, że czasu pełnienia dyżuru medycznego nie wlicza się do czasu pracy, pozostawał w oczywistej niezgodności z wykładnią pojęcia czasu pracy ustaloną w orzecznictwie ETS na gruncie dyrektywy 1993/104/WE. W przypadku wadliwego wdrożenia przez Państwo Członkowskie postanowień dyrektywy do prawa krajowego i niezaliczenia dyżuru medycznego w całości lub części do czasu pracy, wliczanie całości dyżuru medycznego pełnionego w miejscu pracy do czasu pracy (także w aspekcie prawa do maksymalnego 48 godzinnego średniotygodniowego czasu pracy) następuje na zasadzie bezpośredniego skutku dyrektywy w stosunku między jednostką a państwem. Art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104/WE (obecnie dyrektywy 2003/88/WE) nakłada bowiem na Państwa Członkowskie w jednoznaczny sposób obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu i nie uzależnia od żadnego warunku stosowania wyrażonej w niej zasady, zgodnie z którą maksymalny średniotygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi. Nawet jeżeli przepisy dyrektywy pozostawiają Państwom Członkowskim pewien margines swobody przy wdrożeniu jej postanowień, co dotyczy w szczególności ustalenia długości okresu rozliczeniowego w celu stosowania art. 6, a ponadto zezwala na wprowadzenie odstępstw od stosowania tego artykułu, to te okoliczności nie naruszają bezwarunkowego i precyzyjnego charakteru omawianego przepisu (wspomniany wyrok ETS z dnia 5 października 2004 r. w sprawach od C-397/01 do C-403/01). Bezpośredni skutek dyrektywy dotyczy zaś stosunku między jednostką a państwem

w szerokim słowa tego znaczeniu, a więc również w odniesieniu do jednostek organizacyjnych podlegających władzy publicznej lub przez nią kontrolowanych, nawet jeśli mają one odrębną podmiotowość prawną (wyrok ETS z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-297/03 w sporze między Sozialhilfverband Rohrbach przeciwko Arbeitskammer Oberostereich, Ostereichischer Gewerkschaftsbund). Zatem także Samodzielne Publiczne Zakłady Opieki Zdrowotnej, jakkolwiek odrębne od Skarbu Państwa organizacyjne i niezależne finansowo, stanowią emanację państwa z uwagi na celowość ich tworzenia i likwidowania (zwłaszcza w kontekście prawa równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej – art. 68 ust. 2 zd. 1 Konstytucji RP) oraz sposobu finansowania (swoista zależność od środków publicznych), jak również w ramach systemu opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych przez NFZ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295).

Wypada przypomnieć, że w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008, nr 17 – 18, poz. 247) Sąd Najwyższy zauważył, iż pełnienie dyżuru medycznego w wymiarze 16 godzin 25 minut po przepracowaniu 7 godzin 35 minut w normalnych godzinach pracy, a w soboty, niedziele i święta w wymiarze 24 godzin, prowadzi do przekroczenia maksymalnego dobowego i tygodniowego czasu pracy i pozbawienia lekarzy minimalnego dobowego oraz tygodniowego odpoczynku. Przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie zawierają regulacji dotyczącej minimalnych okresów odpoczynku. Normy te - jak wskazano wcześniej - zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w art. 132 – 133 w wyniku implementacji przepisów dyrektywy 1993/104/WE do prawa krajowego. Przepisy kodeksowe w omawianym zakresie, mając charakter ogólny, znajdują zastosowanie wprost do czasu pracy lekarzy, a ze względu na swoją moc prawną są to normy o charakterze semiimperatywnym. W postanowieniu z dnia 4 grudnia 2007 r., I PZP 8/07 (LEX nr 356825) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przepisy art. 132 i 133 mają zastosowanie do lekarzy pełniących dyżury zakładowe (medyczne), gdyż art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie może być stosowany jako sprzeczny zarówno z gwarancyjnymi normami Kodeksu pracy, jak i z prawem wspólnotowym, chyba żeby rozumieć ten przepis (dokonując interpretacji zachowującej zgodność prawa

krajowego ze wspólnotowym), że deklarowane w nim wyłączenie okresu pełnienia dyżuru medycznego z czasu pracy dotyczy wyłącznie kwestii płacowych, a nie okresów odpoczynku. Podobnie przepis art. 32j ust. 7, w myśl którego za czas pełnienia dyżuru medycznego nie przysługuje czas wolny od pracy, może być rozumiany tylko w ten sposób, iż nie narusza on minimalnych okresów odpoczynku ustanowionych w późniejszych przepisach art. 132 i 133 k.p.

Pozostaje zatem kwestia zrekompensowania pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz naruszenia jego prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Warto podkreślić, że dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy, mają za swój przedmiot maksymalny czas prac i minimalny czas odpoczynku, w tym czas obowiązkowego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Na tym kończy się przedmiot ich regulacji. Kwestia wynagradzania pracownika za czas pracy świadczonej w normalnych godzinach i w nadgodzinach, oraz w godzinach pełnionego dyżuru, a także zagadnienie udzielania czasu wolnego od świadczenia pracy (np. równoważnego okresu wyrównawczego odpoczynku) pozostają poza zasięgiem tych unormowań.

Co do "godzin nadliczbowych" pojęcie to było przedmiotem analizy ETS, w tym między innymi w wyroku z dnia 8 lutego 2001 r., wydanym w sprawie C-350/99 w sporze między W. Lange a G. Schünemannem (Zb.Orz. 2001, s. I-01061, pkt 16-19). Z wyroku tego wynika jednoznacznie, że w prawie wspólnotowym nie ma żadnej szczególnej prawnej definicji pojęcia "godziny nadliczbowe" i że pojęcie to oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia. W punkcie 16 powyższego wyroku Trybunał stwierdził, że "cechą charakterystyczną godzin nadliczbowych, jak wskazuje brzmienie tego określenia, jest to, że mają one miejsce poza normalnymi godzinami pracy, do których się dołączają". Pojęcie "godziny nadliczbowe" w podanym wyżej znaczeniu ogólnym zostało użyte w art. 6 dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88), zgodnie z którym maksymalny wymiar czasu pracy w tygodniu wynosi przeciętnie 48 godzin, wliczając w to godziny nadliczbowe. Trybunał w orzecznictwie dotyczącym dyżuru pracowniczego w miejscu pracy wyjaśnił również, że chociaż dyrektywa 93/104 (obecnie dyrektywa 2003/88)

wymaga, aby czas takiego dyżuru był traktowany w całości jako czas pracy, to nie wymaga ona, aby za cały czas takiego dyżuru pracownik otrzymał wynagrodzenie w takiej wysokości jak za czas rzeczywiście przepracowany. Trybunał wyraził przedstawione stanowisko w sposób najbardziej wyraźny w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., wydanym w sprawie Vorel. Prezentowany przez Trybunał w powołanych orzeczeniach pogląd sprowadza się do stwierdzenia, że ustalenie normalnego czasu pracy, warunków stosowania pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę jest sprawą wewnętrzną państw członkowskich. Państwa te mogą w ramach ogólnej kategorii pracy w godzinach nadliczbowych wyodrębniać różne jej kategorie, wyodrębnione kategorie różnie nazywać i wynagradzać. W orzeczeniu w sprawie Vorel Trybunał sformułował tezę, że dyrektywę 93/104 w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę 2000/34 i dyrektywę 2003/88 należy wyklądać w ten sposób, iż "nie sprzeciwiają się one stosowaniu przez państwo członkowskie regulacji, która do celów wynagrodzenia pracownika za dyżur pełniony w miejscu pracy różnicuje okresy, w których świadczenie pracy jest rzeczywiście wykonywane, i okresy, w których nie jest świadczona rzeczywista praca, pod warunkiem, że taka regulacja zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników".

W konsekwencji tego w judykaturze przyjmuje się, że ustawa o zakładach opieki zdrowotnej reguluje wszystkie istotne elementy związane ze świadczeniem pracy w ramach dyżuru lekarskiego. Ocena przepisów ustawy dotyczących wynagrodzenia za czas dyżuru według norm wspólnotowych i standardów konstytucyjnych w ramach porządku krajowego nie wyłącza stosowania jej art. 32j ust. 4 i 5 w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2007 r. Za czas dyżuru medycznego przysługuje więc wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Natomiast lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do dnia nowelizacji tegoż artykułu, tj. do dnia 1 stycznia 2008 r., nie służy – poza wynagrodzeniem wypłaconym z tytułu pełnienia dyżurów medycznych - roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ani roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów odpoczynku (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 marca

2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz wyrok z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09).

We wspomnianej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., II PZP 10/07 oraz w wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09 (LEX nr 533037) i z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 (LEX nr 558295) Sąd Najwyższy podzielił też stanowisko doktryny prawa pracy, zgodnie z którym 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy powinien być wykorzystany w tej samej dobie, w której pracownik nabył do niego prawo. To samo dotyczy 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, który powinien być – co do zasady – wykorzystany w tym tygodniu, w który pracownik nabył do niego prawo. Podobnie w orzecznictwie ETS jako regułę przyjmuje się wykorzystanie okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego w naturze (wspomniany wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *Lanndeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi* oraz wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. C-124/05, *Federative Nederlandse Vakbeweging v. Staat Nederlanden*). Jeżeli chodzi o skutki nierespektowania przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, tak w doktrynie jak i judykaturze zgodnie przyjmuje się, że w pierwszej kolejności pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku (art. 132 § 2 i 3 k.p.). W razie niedzielenia przez pracodawcę dobowego i tygodniowego odpoczynku po stronie pracownika powstaje roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego wprost na podstawie art. 132 i art. 133 k.p. Również lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne z naruszeniem prawa do odpoczynku wynikającego z art. 3 i 5 dyrektywy 1993/104/WE oraz dyrektywy 2003/88/WE, a także art. 132 i 133 k.p. służy roszczenie o udzielenie równoważnego czasu wolnego. Okresy odpoczynku muszą jednak przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównywaniu one służą w celu zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy. Przyznanie pracownikowi czasu wolnego po wielu miesiącach a nawet latach od chwili, kiedy świadczył pracę z naruszeniem limitów nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku, określonych w art. 132 i 133 k.p., zaprzecza celowi dyrektywy.

Skoro zatem w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku nie jest możliwe zasądzenie na rzecz pracownika pełniącego dyżur medyczny dodatkowego wynagrodzenia ani udzielenie mu – po upływie okresu rozliczeniowego – równoważnego bezpłatnego czasu wolnego, a zaistniała obiektywna niemożliwość spełnienia świadczenia w naturze nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania na podstawie art. 475 § 1 k.c. (cytowany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09), pozostaje poszukiwanie innej formy usunięcia skutków owego naruszenia. Naruszenie przez pracodawcę prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, gwarantowanego w art. 3 i art. 5 dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczących niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także będących ich implementacją do prawa krajowego art. 132 i art. 133 k.p., nie powinno bowiem pozostawać bez jakiejkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika. Sąd krajowy jest wszak zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, w tym zapewnić stan zgodny z art. 249 akapit trzeci TWE (wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, ECR 1984, s. 1891). W cytowanych wyżej uchwałach Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz w wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09; z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 i z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09 (LEX nr 560865) wyrażono pogląd, że po upływie okresu rozliczeniowego właściwą rekompensatą dla pracownika za naruszenie jego prawa do odpoczynku jest odszkodowanie (jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową) albo inne instrumenty ochrony dóbr osobistych. Postawą odpowiedzialności z tytułu szkody spowodowanej niewykonaniem zobowiązania w omawianym zakresie jest zaś art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jednocześnie opisane zachowanie pracodawcy, naruszające normy unijne zawarte w cytowanych dyrektywach oraz przepisy art. 132 i 133 k.p., stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu art. 417 k.c., co implikuje zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 k.c.).

Przypomnienie stanu prawnego dotyczącego sposobu rozliczenia pracy świadczonej przez lekarzy w ramach dyżurów medycznych jest istotne o tyle, że zawarte przez strony porozumienie z dnia 20 listopada 2007 r. zmierzało do ugodowego zakończenia istniejącego między nimi sporu na tym właśnie tle. Niezbędna jest zatem analiza postanowień przedmiotowego porozumienia w kontekście całokształtu okoliczności faktycznych oraz prawnych, jakie towarzyszyły jego zawarciu.

Zawarte przez strony porozumienie jest w rzeczywistości ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. W myśl tego przepisu przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. W judykaturze podkreśla się, że uгода należy do umów konsensualnych, kauzalnych i w swym założeniu wzajemnych. Jej treścią może być ukształtowanie stosunku obligacyjnego albo obowiązku świadczenia, jak również warunków zapłaty należności wynikającej z wcześniej zawartej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2010 r., I CSK 675/09, LEX nr 784899). Celem ugody jest przekształcenie niepewnego lub spornego stosunku prawnego w pewny i bezsporny, przez uchylenie niepewności co do roszczeń wynikających z istniejącego stosunku lub zapewnienie ich wykonania. Alternatywnym celem może być uchylenie sporu już istniejącego lub mogącego powstać w przyszłości. Krąg spraw, w których można zawrzeć ugodę, poszerza okoliczność, że nie jest wymagane, ażeby niepewność czy sporność obejmowały wszystkie elementy łączącego strony stosunku prawnego. Bez znaczenia pozostaje także przyczyna powstania stanu niepewności (por. Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia: Zobowiązania, tom 2, pod redakcją G. Bieńka, Warszawa 2007, s. 846).

Przedmiotem ugody mogą być nie tylko roszczenia, które przymiot wymagalności uzyskają dopiero w przyszłości, ale także roszczenia już przedawnione, o ile nie są one wygasłe. Rozległy jest także rodzaj stosunków prawnych, które mogą być przedmiotem ugody, gdyż obejmuje on stosunki z zakresu prawa rzeczowego zobowiązań, spadkowego, jak również rodzinnego, pracy i administracyjnego, aczkolwiek zakres ten nie jest dowolny. Uгода nie może

bowiem obejmować praw osobistych oraz niezbywalnych, jak i praw, którym przepisy prawa nie przyznają ochrony prawnej. Wobec braku ograniczenia w art. 917 k.c. zakresu, w jakim sporny stosunek może być objęty ugodą, należy przyjąć, iż uгада może dotyczyć także sporu w przedmiocie samego istnienia stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1974 r., III CRN 110/74, OSP 1975, nr 4, poz. 98). Zawarcie przez strony ugody wiąże się z wprowadzeniem zmian do łączącego je stosunku prawnego, a zatem o ugodzie można mówić jedynie wtedy, gdy reguluje ona prawa i obowiązki stron już istniejącego stosunku prawnego. Natomiast ugodą nie może zostać powołany nowy stosunek prawny. Uгада nie może więc stanowić całkowicie nowej podstawy ustalonych już praw i obowiązków. Sytuacja, w której strony składają zgodne oświadczenia woli o uchyleniu w całości istniejącego między nimi stosunku prawnego i powołaniu nowego, powinna być rozpatrywana w ramach konstrukcji umowy zmieniającej umowę poprzednio zawartą lub też nowacji, nie zaś ugody regulowanej art. 917 – 918 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 października 2003 r., II CK 92/02, LEX nr 602225 i z dnia 4 lutego 2004 r., I CK 178/03, LEX nr 163975 oraz H. Czerwińska, Problematyka prawna ugody, Gdańskie Studia Prawnicze, tom XXI, 2009, s. 230).

Istotną cechą ugody są wzajemność ustępstw czynionych przez strony. W doktrynie i judykaturze panuje przy tym zgoda, że ustępstwa te należy pojmować subiektywnie (a więc odnosić je nie do rzeczywistej, obiektywnie ustalonej treści stosunku prawnego, ale rozumienia przez każdą ze stron treści owego stosunku i jej przekonania o wielkości roszczeń z niego wynikających) i bardzo szeroko. Przez ustępstwa trzeba rozumieć jakiekolwiek umniejszenie uprawnień własnych strony lub zwiększenie uprawnień drugiej strony stosunku prawnego, czy też jakąkolwiek rezygnację z pierwotnie zajmowanego przez stronę stanowiska (por. Z. Radwański, Prawo zobowiązań, Warszawa 1986, s. 245 i T. Wojciechowski, Charakter prawny ugody sądowej, Przegląd Sądowy 2001, nr 6, s. 56). Ustawowy wymóg wzajemności ustępstw prowadzi do wniosku, iż ustępstwo tylko jednej strony stosunku prawnego nie wystarcza do przyjęcia, iż doszło do zawarcia ugody. W takiej sytuacji można mówić o uznaniu właściwym (por. A. Szpunar, Uгада w prawie cywilnym, Przegląd Sądowy 1995, nr 3 - 4, s. 11). W orzecznictwie

sądowym wyrażany jest przy tym pogląd, w myśl którego rodzaj i zakres wzajemnych ustępstw może być różny i obiektywnie rzecz biorąc nie muszą one być jednakowo ważne. Wzajemne ustępstwa nie muszą być również ekwiwalentne. Na to, czy coś jest ustępstwem jednej strony na rzecz drugiej strony, wskazuje nie tylko treść stosunku prawnego, na tle którego zawierana jest ugoda, ale także, gdy celem ugody jest zapewnienie wykonania roszczenia, również okoliczności, w jakich może zostać ono wykonane. Wzajemne ustępstwa czynione sobie przez strony nie muszą być *expressis verbis* wymienione w treści ugody. Na ich istnienie mogą wskazywać okoliczności zawarcia ugody, które mogą zostać ustalone w postępowaniu sądowym na podstawie wszelkich dopuszczalnych w tym postępowaniu dowodów. Ustępstwem takim może być nawet rezygnacja z uzyskania orzeczenia sądowego, korzystającego z powagi rzeczy osądzonej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX nr 180811 i z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, LEX nr 558293).

Zawarcie ugody pozostaje bez wpływu na istnienie stosunku prawnego, którego dotyczy. Dopiero wykonanie ugody, jak każde wykonanie zobowiązania, prowadzi do wygaśnięcia stosunku prawnego łączącego strony (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 442/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 217 i z dnia 26 czerwca 2008 r., II CSK 98/08, LEX nr 637701). Ugoda, jako umowa w rozumieniu prawa materialnego, wiąże strony, dopóki nie zostanie prawnie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, LEX nr 602642). W razie niespełnienia przez dłużnika w zastrzeżonym terminie świadczenia określonego w ugodzie wierzycielowi przysługuje nie tylko roszczenie o wykonanie ugody, ale może on stosownie do okoliczności dochodzić – w razie zasadniczej zmiany stosunków – dalszych roszczeń wynikających z łączącego strony stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1985 r., III CZP 64/85, OSNC 1986, nr 11, poz. 171).

Nie ulega wątpliwości, że zawarta przez powodów z pozwanym ugoda z dnia 20 listopada 2007 r. była czynnością kauzalną, gdyż zmierzała do osiągnięcia ustawowego celu, jakim było zakończenie istniejącego między stronami sporu sądowego. Ugoda nie kreowała przy tym nowego prawa lub stosunku prawnego, ani nie zmieniała na przyszłość jego treści, lecz dotyczyła zaspokojenia roszczeń

wynikających z istniejących już między powodami i pozwanym stosunków pracy, a więc stosunków, na których treść – zgodnie z art. 22 § 1 k.p. – składa się obowiązek pracownika wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz – będący jego odpowiednikiem - obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wynagrodzenie to powinno zaś być tak ustalone, aby – stosownie do 78 § 1 k.p. – odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także by uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Objęte żądaniem pozwu wynagrodzenie powodów dotyczyło pracy już wykonanej do momentu zawarcia ugody, a świadczonej w ramach dyżurów medycznych, których pełnienie – w świetle art. 32j ust. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej – było obowiązkiem lekarzy. Sporną pozostawała kwestia wysokości tegoż wynagrodzenia. Strony uznawały przy tym za niewątpliwą stan faktyczny sprawy i jednocześnie żywiły przeświadczenie o słuszności roszczeń płacowych powodów w kontekście powoływanych przez nich unormowań prawa wspólnotowego. Zgodnie z treścią ugody, zarówno pracownicy jak i pracodawca poczynili względem siebie - w ich subiektywnym przeświadczeniu - wzajemne ustępstwa. Lekarze zrezygnowali bowiem z dochodzenia żądania udzielenia im czasu wolnego z tytułu naruszenia ich prawa do odpoczynku i chociaż w świetle przytoczonych poglądów judykatury czas taki nie przysługiwał im, to jednak mogli oni w zamian domagać się odpowiedniej rekompensaty pieniężnej. Z kolei pozwany zobowiązał się do zapłaty – w miesięcznych ratach realizowanych przez rok - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że nie obligował go do tego przepis art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu aktualnym do dnia 31 grudnia 2007 r. I właśnie w sprzeczności treści ugody w tym ostatnim przepisem skarżący upatruje nieważności kontestowanej czynności prawnej.

Warto zatem zauważyć, że mimo, iż ugoda jest umową o swoistych cechach, to podlega ogólnym przepisom o czynnościach prawnych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1981 r., IV CR 424/81, LEX nr 8375). Stosowanie do ugód unormowanych w art. 917 przepisów części ogólnej Kodeksu cywilnego dotyczy m.in. skutków prawnych zawartej ugody. Strona może zatem podnieść bezwzględną nieważność lub wzruszalność zawartej ugody z powołaniem się na

przepisy o wadach czynności prawnych (art. 82 – 89 k.c.), z uwzględnieniem szczególnej – wobec art. 84 k.c. - regulacji art. 918 k.c.

Zanegowanie ważności ugody może też nastąpić w razie zaistnienia okoliczności z art. 58 k.c. W tej materii warto zauważyć, że jako przesłankę nieważności czynności prawnej omawiany przepis wskazuje: 1/ sprzeczność z ustawą, 2/ obojętne ustawy i 3/ sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Pojęcie ustawy w rozumieniu art. 58 k.c. powinno być interpretowane stosownie do regulacji konstytucyjnych, określających hierarchiczny system źródeł prawa powszechnie obowiązującego (w szczególności art. 87 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Obok ratyfikowanych umów międzynarodowych, ustaw zwykłych, a także – w granicach upoważnienia ustawowego – rozporządzeń i aktów prawa miejscowego, trzeba mieć zatem na uwadze przede wszystkim regulacje konstytucyjne mające bezpośrednie zastosowanie, tj. niewymagające rozwinięcia w drodze ustawodawstwa zwykłego, na podstawie których może być dekodowana norma prawna o dostatecznie precyzyjnej treści (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod redakcją K. Pietrzykowskiego, C. H. Beck 2011, s.322) Pojęcie ustawy obejmuje też normy prawa wspólnotowego bezpośrednio skuteczne. Zatem i w tym przypadku nieważna jest czynność prawna sprzeczna z normami traktatowymi (i umowami międzynarodowymi zawartymi przez Wspólnoty), o ile są one na tyle precyzyjne, by mogły nadawać się do zastosowania bez dalszych konkretyzacji, są bezwarunkowe, nakładają na określone podmioty obowiązek podjęcia lub zaniechania określonych działań, a ich zastosowanie nie jest uzależnione od podjęcia przez ustawodawcę wspólnotowego lub krajowego żadnych dodatkowych aktów wykonawczych. Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z rozporządzeniem wspólnotowym. Odnośnie do dyrektyw, to sprzeczność czynności z dyrektywą wymagającą implementacji zachodzi tylko w wypadkach, gdy jedną ze stron czynności jest państwo, organizacja państwowa albo organizacja podległa lub kontrolowana przez państwo (por. M. Gutowski, Nieważność czynności prawnej, wydanie 2, Warszawa 2008, s. 318 – 323).

Czynność prawna jest sprzeczna z ustawą, jeżeli jej treść jest formalnie i materialnie niezgodna z bezwzględnie obowiązującym (imperatywnym) lub jednostronnie bezwzględnie obowiązującym (semiimperatywnym) przepisem

prawa, a więc z przepisem, który – w przeciwieństwie do przepisu dyspozytywnego – nie pozostawia stronom swobody odmiennego kształtowania treści stosunku prawnego (por. A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 1999, s. 292). Podstawowe znaczenie dla określenia, czy sprzeczność z ustawą w danym wypadku pociąga za sobą nieważność czynności prawnej, ma ustalenie imperatywnego (semiimperatywnego) charakteru normy prawnej nakazującej lub zakazującej określonego zachowania. Niekiedy charakter danej normy wynika wprost z ustawy (np. o dyspozytywnym charakterze normy świadczy użycie przez ustawodawcę zwrotu „jeśli strony nie umówiły się inaczej” czy „w braku odmiennego zastrzeżenia”, zaś o imperatywnym charakterze normy – posłużenie się zwrotem „umowa przeciwna jest nieważna”, a o semiimperatywnym – zwrot „postanowienie mniej korzystne dla danego podmiotu jest nieważne”). W pozostałych przypadkach należy uwzględniać znaczenie przepisu (np. jego funkcję ochronną) i jego miejsce w systemie norm. Przyjmuje się, że przepisy prawa rzeczowego, spadkowego i rodzinnego mają co do zasady imperatywny charakter, zaś przepisy regulujące sferę zobowiązań są co do zasady dyspozytywne (por. P. Machnikowski, *Swoboda umów według art. 353¹ k.c. Konstrukcja prawna*, Warszawa 2005, s. 230). W sferze stosunków opierających się na swobodzie kształtowania treści umowy przez same strony niezbędna jest przy tym szczególna ostrożność w przypisywaniu określonej regulacji charakteru imperatywnego, a zwłaszcza w rekonstruowaniu jakiegoś nakazu lub zakazu z pewnego zespołu norm w sytuacji, gdy ów nakaz lub zakaz nie znajduje bezpośredniego wyrazu normatywnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKN 27/96, OSN 1997 nr 4, poz. 43). Sprzeczność czynności z ustawą polega najogólniej na tym, że indywidualna i konkretna „norma” postępowania, wynikająca z czynności prawnej, koliduje z normą generalną i abstrakcyjną wynikającą z ustawy. Sprzeczność taka występuje przede wszystkim wtedy, gdy czynność nie respektuje zakazu ustawowego oraz gdy nie zawiera treści lub innych elementów objętych nakazem ustawowym (por. Z. Radwański, *System Prawa Prywatnego*, tom II, Warszawa s. 224 i R. Trzaskowski, *Granice swobody kształtowania treści i celu umów obligacyjnych – art. 353 k.c.*, Kraków 2005, s. 243).

Z kolei czynność prawna mająca na celu obejście ustawy zawiera pozór zgodności z ustawą, ponieważ jej treść nie zawiera elementów wprost sprzecznych z przepisem, ale skutki, które wywołuje i które objęte są zamiarem stron, naruszają zakazy lub nakazy ustawowe. W grę wchodzi przy tym nakazy i zakazy wynikające z norm bezwzględnie obowiązujących oraz semiimperatywnych, gdyż tylko one zabraniają kształtowania stosunków prawnych przez system prawny zakazanych. Wspomniane nakazy i zakazy mogą wynikać z norm rangi ustawowej każdej z gałęzi prawa, także z norm prawa publicznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2006 r., II CSK 101/05, LEX nr 180197). Chodzi jednak o wywołanie skutku sprzecznego z prawem poprzez dokonanie samej czynności, a nie poprzez osiągnięcie celu leżącego poza treścią czynności. Ustalenie, że czynność została podjęta w celu obejścia ustawy, wymaga przy tym uwzględnienia nie tylko jej funkcji i określonego motywu gospodarczego, ale również całokształtu konsekwencji prawnych z niej wynikających dla podmiotów danego stosunku prawnego.

Wreszcie czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego to czynność naruszająca podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, moralności i godziwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09). Ocena czynności prawnej w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego uzasadniona jest przy tym dopiero wtedy, gdy nie występuje sprzeczność czynności z ustawą. W pierwszej kolejności należy zawsze dokonać oceny czynności według kryteriów formalnoprawnych. Wymaganie zgodności czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego jest zagadnieniem kontekstu faktycznego, tj. okoliczności danego wypadku i jakakolwiek próba uogólnień adekwatnych do każdej sytuacji byłaby skazana z góry na niepowodzenie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1987 r., III CZP 51/87, OSNCP 1998 nr 1, poz. 14). W sferze stosunków prawnych, zwłaszcza tam, gdzie silnie zaznacza się dążenie do maksymalizacji ochrony autonomii woli podmiotu dokonującego czynności, podważanie ważności czynności prawnej na podstawie kryteriów oceny wynikających z zasad współżycia społecznego, ograniczone jest do wyjątkowych przypadków.

Sankcją za sprzeczność czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego bądź za zmierzanie do obejścia ustawy jest nieważność tej

czynności. W przypadku, gdy czynność prawna jest sprzeczna z ustawą lub zmierza do jej obejścia sankcją może być wejście w miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej odpowiednich przepisów ustawy. Nie dotyczy to czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, która z tego powodu zawsze jest nieważna. W świetle art. 58 § 3 k.p. nieważnością może być przy tym objęta nie cała czynność prawna lecz jedynie jej zakwestionowana część, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W rozpoznawanym przypadku powoływany przez skarżącego przepis art. 32j ust. 4 i 5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (w ich brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r.), regulujące kwestię wynagradzania lekarzy za pełnienie dyżurów medycznych, miały – jak większość przepisów prawa pracy, a zwłaszcza przepisów dotyczących problematyki wynagrodzenia za wykonaną pracę – charakter semiimperatywny. Wyznaczały one pewne standardy płacowe, które jednak mogły być zastąpione przez strony (w akcie kreującym stosunek pracy, a także w porozumieniach zawieranych w trakcie jego trwania) rozwiązaniami korzystniejszymi dla pracownika. Jedynie czynności prawne stron kształtujące warunki pracy i płacy pracownika w sposób mniej korzystny dla niego od wynikającego z semiimperatywnych przepisów prawa pracy, są w świetle art. 18 § 1 i § k.c. nieważne w tym zakresie i zastępowalne odpowiednimi przepisami tej gałęzi prawa. Nie można zatem podzielić zarzutu pozwanego odnośnie do nieważności przedmiotowej ugody z dnia 20 listopada 2007 r. z uwagi na jej niezgodność z unormowaniami ustawowymi, skoro wynikające z ugody zasady wynagradzania lekarzy za dyżury medyczne nie naruszały żadnych bezwzględnych ustawowych nakazów lub zakazów, lecz odbiegały od reguł wynikających z semiimperatywnych przepisów prawa pracy (tj. art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej), kształtując warunki płacowe pracowników korzystniej niż określone w tych normach.

Można byłoby dywagować na temat ewentualnego obejścia ustawy lub sprzeczności kontestowanej ugody z zasadami współżycia społecznego, jednakże te kwestie były już przedmiotem analizy Sądu Najwyższego w trakcie poprzedniego rozpoznawania sprawy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 29 kwietnia 2010 r., III PK

69/09, stwierdzono, iż uzyskanie po zawarciu ugody przez jej strony wiedzy co do autorytatywnej wykładni przepisów prawa, wskazującej na nieprzysługiwanie powodowi należności będących przedmiotem ugody, nie może uzasadniać postawienia mu na podstawie art. 8 k.p. zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego, polegającego na naruszeniu społecznego poczucia sprawiedliwości, przez to, że nadal dochodzi tych należności. Pogląd ten nie oznacza, że Sąd Najwyższy wyklucza w ogóle uznanie żądania uzgodnionych w ugodzie roszczeń za nadużycie prawa podmiotowego spowodowane naruszeniem zasad współżycia społecznego. Uzasadnieniem takiej oceny zachowania pracownika musiałyby być jednak szczególne zdarzenia zaistniałe po zawarciu ugody, inne niż ugruntowanie wykładni prawa podważającej zasadność dochodzenia uprawnień objętych ugodą. Należy też przypomnieć pogląd Sądu Najwyższego (mający analogiczne zastosowanie w niniejszej sprawie), według którego, okoliczność, że sposób ukształtowania przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia pracownika jest dla niego korzystny, przy uwzględnieniu zarobków innych pracowników, sama przez się nie uzasadnia twierdzenia, że umowa koliduje z zasadami współżycia społecznego lub zmierza do obejścia prawa. W myśl bowiem art. 18 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy, co oznacza, że postanowienia korzystniejsze są dopuszczalne. Jednocześnie z tego przepisu wynika, że w przypadku zawarcia z pracownikiem korzystnej dla niego umowy o pracę, ocena jej ewentualnej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (a także kwestionowanie jej z uwagi na możliwy zarzut obejścia prawa) wymaga szczególnie wyraźnego i wnikliwego uzasadnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego w rozpoznawanym przypadku nie można uznać, że żądanie powoda było nadużyciem prawa z powodu jego sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wynagrodzenia. Sprzeczności takiej nie tłumaczy fakt nieprzysługiwania lekarzom (co wyjaśniło się w orzeczeniach Sądu Najwyższego zapadłych po zawarciu ugody) prawa do wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie takiego rozumowania pozwalałoby zakwestionować przez jedną ze stron każdą ugodę, po zawarciu której ustalono wykładnię prawa będącego źródłem ugodzonych roszczeń korzystną dla tej strony. Nieprzekonujące w tej materii jest

powołanie się na wyroki Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 nr 4, poz. 90, z 27 października 2004 r., I PK 666/03, Pr. Pracy 2005 nr 3, s. 30 oraz z 20 grudnia 2006 r., I PK 171/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 34. W wyrokach tych Sąd Najwyższy dopuścił możliwość uznania dochodzenia przez pracownika świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, ustalonych na rażąco wysokim poziomie i w okolicznościach nieusprawiedliwiających takie postępowanie, za nadużycie prawa podmiotowego, wynikające z naruszenia zasad współżycia społecznego. Okoliczności, które przesądziły o takim stanowisku Sądu Najwyższego, zasadniczo różnią się jednak od stanu faktycznego niniejszej sprawy, w której powód dochodzi roszczeń ze zgodnej z prawem i zasadami współżycia społecznego ugody, przy zawieraniu której obie strony były przekonane, że pracownicy czynią ustępstwa na rzecz pracodawcy.

Reasumując: nie jest sprzeczna z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia jak również nie narusza zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 Kodeksu cywilnego ugoda, mocą której pracodawca zobowiązał się do zapłaty wynagrodzenia za dyżury medyczne wyższego niż wynikające z przepisów art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w ich brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r.

Nie podzielając zarzutów kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnął zaś stosownie do art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).