



Sygn. akt I PK 23/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. K. i (...)

przeciwko Instytutowi (...) w Ł.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 16 lipca 2020 r.,

skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 6 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki I. K. 1.000 zł (jeden tysiąc) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w Ł. zasądził od Instytutu „(...)” w Ł. (I (...)) na rzecz (...), I. K., tytułem wynagrodzenia dochodzone należności. Umorzył powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od pracodawcy na rzecz powodów koszty postępowania.

Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia faktyczne. Stwierdził, że powodowie w spornym okresie byli zatrudnieni u pozwanego na stanowisku asystenta - lekarza. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Oddział Terenowy przy I (...) w Ł. wystąpił w dniu 16 stycznia 2007 r. do I (...) na podstawie art. 1 i art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z żądaniami: 1. wprowadzenia minimalnej miesięcznej płacy zasadniczej dla lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w wysokości: - dla lekarza stażysty - 1,75 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej (wg GUS), - dla lekarza po stażu, bez specjalizacji (młodszy asystent, rezydent) - 2,0 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, - dla lekarza z I stopniem specjalizacji - 2,5 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, - dla lekarza z tytułem specjalisty - 3,0 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej; 2. wprowadzenia płatnego urlopu szkoleniowego dla lekarzy w wymiarze 14 dni w ciągu roku. Związek Zawodowy wskazał, iż nie spełnienie żądań będzie oznaczało rozpoczęcie sporu zbiorowego związku z pracodawcą zgodnie z art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, i w tym celu zorganizowanie akcji protestacyjnej i ostatecznie strajku.

Pozwany w odpowiedzi na pismo z dnia 16 stycznia 2007 r. wskazał, iż wprowadził płatny urlop szkoleniowy, w wymiarze 14 dni roboczych, w celu umożliwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników I (...) od roku 2007, zgodnie z Zarządzeniem Nr (...)/2007 z dnia 17 stycznia 2007 r. Pozwany odmówił wprowadzenia minimalnej płacy dla lekarzy w zaproponowanej wysokości tłumacząc się brakiem środków finansowych.

W 2007 r. rozpoczął się spór zbiorowy pomiędzy pozwanym, a pracownikami. Lekarze zatrudnieni u pozwanej byli niezadowoleni z wysokości wynagrodzenia jakie otrzymywali. Pracownicy pozwanego zorganizowali strajk. Sytuacja finansowa

lekarzy była oceniana przez komisję strajkową jako tragiczna. Lekarze nie otrzymywali uposażenia adekwatnego do rodzaju świadczonej pracy i wiążącej się z tym odpowiedzialności. Średnie uposażenie miesięczne lekarza w okresie strajku wynosiło 1.500/2.000 zł.

W dniu 21 sierpnia 2007 r. pozwany wraz z Oddziałem Terenowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy przy Instytucie "(...)" w Ł. (OT OZZL) zawarli porozumienie obejmujące lekarzy zatrudnionych w I (...) na podstawie umowy o pracę, którzy do dnia 1 września 2007 r. nie nabyli uprawnień emerytalnych, w którym pracodawca zobowiązał się do : - wzrostu od 1 września 2007 r. płacy zasadniczej lekarzy w wysokości 400 zł miesięcznie dla lekarzy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a w pozostałych przypadkach proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy; - wypłaty dodatku do wynagrodzenia dla rezydentów od 1 września 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. w wysokości 300 zł miesięcznie na osobę; - wynagrodzenie za okres strajku zostanie wypłacone w ratach do końca 2007 r.; - powołania zespołu, którego zdaniem byłoby wypracowanie nowych warunków pracy i płacy dla lekarzy tak, aby nowe regulacje można było wprowadzić najpóźniej od 1 grudnia 2007 r. W porozumieniu wskazano, iż nie wyklucza ono wdrożenia innych rozwiązań ustawowych dotyczących wynagrodzeń. Komitet strajkowy zobowiązał się do zawieszenia z dniem podpisania porozumienia akcji strajkowej oraz uzupełnienia przez lekarzy wpisów procedur z okresu strajku w terminie do 31 sierpnia 2007 r.

Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów w I (...) oraz pozwany zawarli porozumienie z dnia 23 sierpnia 2007 r. w którym pracodawca zobowiązał się do: - wzrostu od 1 września 2007 r. płacy zasadniczej lekarzy - neonatologów w wysokości 500 zł miesięcznie dla lekarzy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a w pozostałych przypadkach proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy; - wynagrodzenie za okres strajku miało zostać wypłacone w ratach do końca 2007 r.; - powołania zespołu, którego zdaniem byłoby wypracowanie nowych warunków pracy i płacy dla lekarzy tak, aby nowe regulacje można było wprowadzić najpóźniej od 1 grudnia 2007 r. Porozumienie nie wykluczało wdrożenia innych rozwiązań ustawowych dotyczących wynagrodzeń.

Pismem z dnia 18 września 2007 r. OT OZZL przy I (...) zwrócił się do Dyrektora Naczelnego I (...) z prośbą o renegotjację porozumienia z dnia 21 sierpnia 2007 r. pomiędzy Dyrektorem, a komitetem strajkowym. Zmiany miałyby dotyczyć możliwości przyznania podwyżki wynagrodzenia lekarzom, którzy pomimo nabycia do dnia 1 września 2007 r. uprawnień emerytalnych, dotychczas emerytury nie pobierają.

Zespół Negocjacyjny OT OZZL przy I (...) zawarł w dniu 3 stycznia 2008 r. z Dyrektorem Instytutu porozumienie, w którym: w punkcie I. ustalono, iż w dni powszechne lekarze w Instytucie będą pracować od godziny 8.00 do godziny 15.35, będą mogli pełnić dyżur medyczny nie dłuższy niż 24 godziny, zgodnie z harmonogramem pełnienia dyżuru medycznego. Wynagrodzenie za pracę powyżej 37,55 godzin tygodniowo będzie naliczane zgodnie z art. 151¹ k.p., to znaczy jak za godziny nadliczbowe. Natomiast na pracę lekarza powyżej 48 godzin tygodniowo wymagana jest jego indywidualna zgoda. W punkcie II. porozumienia uzgodniono, iż od dnia 1 stycznia 2008 r. nastąpi likwidacja premii regulaminowej i nagrody z zysku, tak zwanej „13” w regulaminie wynagradzania. Ustalono harmonogram realizacji postulatów płacowych lekarzy w Instytucie wskazując, że - od dnia 1 stycznia 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze: a) starszego asystenta - lekarza z II stopniem specjalizacji będzie wynosić 4.500 zł; b) asystenta - 4.000 zł, c) młodszego asystenta - 3.000 zł; - od dnia 1 lipca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze: a) starszego asystenta osiągnie wysokość 6.000 zł; b) asystenta - 5.280 zł; c) młodszego asystenta - 3.960 zł. Zaplanowano, iż dalszy wzrost wynagrodzenia będzie przebiegał tak, aby od dnia 1 stycznia 2010 r. wynosił trzy średnie krajowe dla lekarza- starszego asystenta ustalony w IV kwartale 2008 r. W punkcie III. porozumienia pracodawca zobowiązał się od dnia 31 stycznia 2008 r. wprowadzić do umów o pracę z każdym lekarzem stawki wynagrodzenia zgodnie z punktem II. Powyższe porozumienie kończyło spór zbiorowy.

Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów I (...) zawarła wraz z Dyrekcją I (...) porozumienie z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym ustalono, iż podpisane zostaną nowe umowy o pracę na czas nieokreślony na etatach opiewających na 37,55 godzin tygodniowo (poniedziałek - piątek, w godzinach 8:00-15:35). Zgodnie z punktem 2 porozumienia wynagrodzenie za pracę powyżej

37,55 godzin tygodniowo będzie płacone jak za godziny nadliczbowe, w oparciu o stawkę godzinową wynikającą z wynagrodzenia podstawowego. Ponadto Związek Zawodowy Neonatologów I (...) oświadczył, iż pracownicy Kliniki Neonatologii będą pracować w systemie opt-out na podstawie indywidualnych, pisemnych zgód pracowników (pkt. 3). Zostanie dopuszczone pełnienie dyżuru medycznego nie dłuższego niż 24 godziny, przy czym pracownik zachowa prawo do odpoczynku po dyżurze w godzinach nocnych, zgodnie z ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładzie opieki zdrowotnej oraz ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (pkt. 4). Ustalono, iż od dnia 1 stycznia 2008 r. nastąpi likwidacja premii regulaminowej i nagrody z zysku, tak zwanej „13” w regulaminie wynagradzania. Natomiast naliczona za 2007 r. nagroda z zysku oraz premia regulaminowa ma zostać włączona do wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto wynagrodzenie zasadnicze od dnia 1 stycznia 2008 r. będzie wynosić: dla lekarza z II stopniem specjalizacji - 6.000 zł, dla lekarza z I stopniem specjalizacji - 4.500 zł, dla lekarza bez specjalizacji - 3.500 zł (pkt. 5). W punkcie 6 ustalono, iż zachowany zostanie dodatek stażowy. Od dnia 1 lipca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze osiągnie wartość: dla lekarza z II stopniem specjalizacji - 7.500 zł, dla lekarza z I stopniem specjalizacji - 5.500 zł, dla lekarza bez specjalizacji - 4.000 zł. W IV kwartale 2008 r. zostanie ustalony dalszy wzrost wynagrodzenia tak, żeby osiągnąć od 1 stycznia 2010 r. cztery średnie krajowe dla lekarza - starszego asystenta (pkt. 7). Zgodnie z punktem 8 pracodawca zobowiązał się do dnia 30 stycznia 2008 r. przedstawić każdemu lekarzowi nową umowę o pracę zgodnie z punktem 5 i 6 porozumienia. Do realizacji powyższych uzgodnień finansowych pracodawca miał przystąpić od dnia 1 stycznia 2008 r. Do przedstawienia każdemu lekarzowi nowej umowy o pracę zgodnie z punktem 7 porozumienia pracodawca zobowiązał się do dnia 20 lipca 2008 r., a do realizacja powyższych uzgodnień finansowych przystąpić od dnia 1 lipca 2008 r. Pracownicy Kliniki Neonatologii wyrazili zgodę na rekompensatę finansową w zamian za udzielenie czasu wolnego za nieudzielenie w odpowiednim czasie okresów odpoczynku określonych w Dyrektywie Rady Unii Europejskiej nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. oraz w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. za okres od maja 2004 r. do czerwca 2007 r. Strony porozumienia

ustaliły, iż rekompensata finansowa będzie wynosić 100% kwoty przedstawionej w propozycjach do ugody przez pracodawcę. Liczba dni wolnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia miała być negocjowana indywidualnie przez każdego pracownika Kliniki Neonatologii z zastrzeżeniem, że przy zachowaniu warunków płacowych zgodnie z porozumieniem, liczba dni wolnych wynosi maksymalnie 1/3 dni należnych, ale nie więcej niż 100 dni do odbioru w ciągu czterech lat, po uzgodnieniu harmonogramu odbioru z kierownikiem kliniki. Strony w porozumieniu zastrzegły, że inne rozwiązanie może nastąpić wyłącznie na wniosek pracownika za zgodą pracodawcy. Punkt 11 stanowił, że porozumienie nie wyczerpuje oczekiwań pracowników i w związku z tym spór zbiorowy zostaje zawieszony, ale nie zakończony.

Pozwany zlikwidował premię regulaminową oraz "trzynastkę". Podniósł wynagrodzenie lekarzy do wysokości 4.500 zł, jednakże nie spełnił założenia podniesienia wynagrodzenia do 6.000 zł. Podpisując porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 r. oraz porozumienie z dnia 11 stycznia 2008 r. Dyrekcja pozwanego Instytutu wiedziała, że Instytut nie ma środków finansowych na wywiązanie się z zawartych porozumień. Instytut był wówczas zadłużony, jego koszty funkcjonowania były wyższe niż przychody. Związek zawodowy nie miał wglądu w pełną dokumentację finansową Instytutu. Związek był informowany przez Dyrektora p. O. oraz p. S., że Instytut jest zadłużony. Pozwany zawierając porozumienia informował, iż jest w złej kondycji finansowej, jednak nigdy nie wskazywał na to, aby postanowienia zawieranych porozumień były niemożliwe do zrealizowania. Fakt złej kondycji finansowej był powszechnie wiadomy, gdyż było to szeroko komentowane w środkach masowego przekazu. Powszechnie wiadome było, że każdy szpital posiada zadłużenie.

Pozwany podjął decyzję o wzroście wynagrodzeń zasadniczych pracowników I (...) od dnia 1 lipca 2008 r. w następujący sposób: -lekarze - 3,5% wzrostu pensji zasadniczej, - pielęgniarki - 3,5% wzrostu pensji zasadniczej, - diagności, technicy i inni pracownicy medyczni z wyższym wykształceniem - 3% wzrostu pensji zasadniczej, - pozostali pracownicy - 2% wzrostu pensji zasadniczej.

Pismem z dnia 14 lipca 2008 r. Dyrektor pozwanego poinformował OT OZZL, że ze względu na brak środków finansowych, spowodowany warunkami kontraktu z

Narodowym Funduszem Zdrowia nie może zrealizować porozumienia zawartego w dniu 3 stycznia 2008 r. w części dotyczącej podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego lekarzy od dnia 1 lipca 2008 r. Ponadto zaproponował nowe warunki polegając na wzroście wynagrodzenia zasadniczego lekarzy o 3,5% od 1 lipca 2008 r. Dyrektor wskazał również, że pozostałe przepisy porozumienia nie zmieniają się.

W dniu 21 sierpnia 2008 r. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów oraz I (...) podpisały aneks do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym zgodziły się na stopniową realizację pkt 7 wskazanego porozumienia w wskazanej w aneksie formie. Do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. postanowiono dopisać pkt. 7a, który stanowił, że dla wszystkich lekarzy zatrudnionych w Klinice Neonatologii oraz Klinice Intensywnej Terapii i Wad Wrodzonych Noworodków i Niemowląt wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2008 r. wzrośnie o 3,5%. Od 1 lipca 2008 r. do 20 października 2008 r. zostanie wprowadzona dodatkowa premia zadaniowa za dodatni wynik finansowy w wysokości 10% dla wszystkich lekarzy zatrudnionych w Klinice Neonatologii i Klinice Intensywnej Terapii i Wad Wrodzonych Noworodków i Niemowląt. Dodatkowa premia zadaniowa za zwiększony dodatni wynik finansowy uważana jest za częściową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Natomiast dalsze rozmowy na temat realizacji pkt 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nastąpią do 20 października 2008 r., niezwłocznie po otrzymaniu rozliczeń za III kwartał roku z NFZ. W aneksie w punkcie 2 zawarto postanowienie, że porozumienia nie wyczerpuje oczekiwań pracowników i w związku z tym Zakładowa Komisja Związku Zawodowego Neonatologów pozostaje nadal w sporze zbiorowym z Dyrekcją I (...). Pozostałe zapisy porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nie uległy zmianie. Aneks wszedł w życie w dniu 1 lipca 2008 r.

W dniu 29 października 2008 r. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów I (...) oraz pozwany podpisali aneks do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym ustalono, że strony zgadzają się na stopniową realizację pkt 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. poprzez dopisanie do porozumienia ppkt 7b. Zgodnie z dopisanym podpunktem w okresie od 21 października 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. miała zostać wprowadzona dodatkowa premia zadaniowa za

dodatni wynik finansowy w wysokości 10% dla wszystkich lekarzy zatrudnionych w Klinice Neonatologii i Klinice Intensywnej Terapii i Wad Wrodzonych Noworodków i Niemowląt. Dodatkowa premia zadaniowa za zwiększony dodatni wynik finansowy jest uważana za częściową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Ponadto strony ustaliły, że dalsze rozmowy na temat realizacji pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nastąpią ok. 20 grudnia 2008 r. Pozostałe zapisy porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nie uległy zmianie. Aneks wszedł w życie z dniem 21 października 2008 r.

W dniu 4 lutego 2009 roku Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów I (...) oraz pozwany podpisały aneks do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym ustalono, iż strony zgadzają się na stopniową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. poprzez dopisanie do porozumienia ppkt. 7c. Od 1 stycznia 2009 r. do 31 lipca 2009 r. miała zostać wprowadzona dodatkowa premia zadaniowa za dodatni wynik finansowy w wysokości 10% dla wszystkich lekarzy zatrudnionych w Klinice Neonatologii i Klinice Intensywnej Terapii i Wad Wrodzonych Noworodków i Niemowląt. Dodatkowa premia zadaniowa za zwiększony dodatni wynik finansowy jest uważana za częściową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Strony ustaliły, że dalsze rozmowy na temat realizacji pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nastąpią ok. 10 sierpnia 2009 r. Niniejszy aneks nie wyczerpał oczekiwań pracowników i w związku z tym Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów nadal pozostała w sporze zbiorowym z Dyrekcją I (...). Pozostałe zapisy porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nie uległy zmianie. Aneks wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2009 r.

W dniu 31 lipca 2009 r. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów I (...) oraz Instytut "(...)" w Ł. podpisały aneks do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym ustalono, iż strony zgadzają się na stopniową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. poprzez dopisanie do porozumienia ppkt. 7d. Od 1 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 roku miała zostać wprowadzona dodatkowa premia zadaniowa za dodatni wynik finansowy w wysokości 10% dla wszystkich lekarzy zatrudnionych w Klinice Neonatologii i Klinice Intensywnej Terapii i Wad Wrodzonych Noworodków i Niemowląt.

Dodatkowa premia zadaniowa za zwiększony dodatni wynik finansowy jest uważana za częściową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Strony ustaliły, że dalsze rozmowy na temat realizacji pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nastąpią ok. 10 stycznia 2010 r. Niniejszy aneks nie wyczerpał oczekiwań pracowników i w związku z tym Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów nadal pozostała w sporze zbiorowym z Dyrekcją I (...). Pozostałe zapisy porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nie uległy zmianie. Aneks wszedł w życie z dniem 1 sierpnia 2009 r.

W dniu 4 lutego 2010 r. strony sporu podpisały aneks do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., w którym ustalono, iż strony zgadzają się na stopniową realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. poprzez dopisanie do porozumienia ppkt. 7e. Od 1 stycznia 2010 r. miał nastąpić wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 10% dla wszystkich lekarzy neonatologów. Od 1 stycznia 2010 r. miała ulec likwidacji się dodatkowa premia zadaniowa za dodatni wynik finansowy. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego był częściową realizacją pkt. 7 porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Ponadto strony ustaliły podjęcie prac nad opracowaniem i wprowadzeniem regulaminu wynagradzania, którego zapisy umożliwią realizację pkt. 7 Porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. Niniejszy aneks nie wyczerpał oczekiwań pracowników i w związku z tym Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów nadal pozostała w sporze zbiorowym z Dyrekcją I (...). Pozostałe zapisy porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. nie uległy zmianie. Aneks wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2010 r.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Oddział Terenowy w Instytucie (...) zwrócił się do Dyrektora Instytutu z żądaniem realizacji porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r., wskazując, iż zgodnie z art. 9 § 1 k.p. porozumienie zawarte w wyniku sporu zbiorowego stało się prawem pracy. Pismem z dnia 28 maja 2014 r. pozwany ponownie poinformował, iż z uwagi na trudną sytuację finansową nie dysponuje środkami na dokonanie podwyższenia uposażeń pracowników zatrudnionych w Instytucie. W Instytucie co kwartał bądź co pół roku było organizowane spotkanie ze związkami zawodowymi, wówczas związek informował pozwanego, iż porozumienie nie jest realizowane.

Sąd Rejonowy zważył, że postępowanie dotyczyło zapłaty na rzecz powodów wynagrodzenia wynikającego z porozumienia zawartego w dniu 3 stycznia 2008 r. zawartego przez pozwanego z Zespołem Negocjacyjny OT OZZL przy I (...) oraz porozumienia zawartego w dniu 11 stycznia 2008 r. przez Komisję Zakładową Związku Zawodowego Neonatologów I (...). W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazane porozumienia mają walor normatywny, niezależnie od tego czy zostały zawarte w czasie akcji protestacyjnej, czy też po jej zakończeniu. W każdym przypadku mają one oparcie w art. 9 k.p. Bez znaczenia jest to, czy do zawarcia porozumień doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, czy z udziałem mediatora. Sąd podkreślił, że aby porozumieniu zbiorowemu nadać statusu aktu normatywnego wymagane jest łącznie spełnienie dwóch przesłanek, to jest ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. Natomiast uznanie porozumienia o zakończeniu sporu zbiorowego jako źródła prawa pracy, oznacza, iż w tej części ma ono charakter roszczeniowy i pracownicy mogą dochodzić od pracodawcy na podstawie zawartych w nim postanowień swoich uprawnień na drodze sądowej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie ma żadnych wątpliwości, iż porozumienie z dnia 21 sierpnia 2007 r. nie kończyło trwającego sporu zbiorowego. W orzecznictwie podkreśla się, że nie jest wykluczone zawieranie porozumień w toku trwania sporu zbiorowego. W międzyczasie rokowania z pracodawcą prowadziła również Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów w I (...), reprezentująca jedynie lekarzy neonatologów. W wyniku prowadzonych rokowań pozwany wraz z Komisją Zakładową Związku Zawodowego Neonatologów w I (...) zawarli porozumienie z dnia 23 sierpnia 2007 r., zawierające podobne postanowienia co w porozumieniu z dnia 21 sierpnia 2007 r. W dniu 3 stycznia 2008 r. OT OZZL przy I (...) wraz z Instytutem zawarli porozumienie. W punkcie 11 stwierdzono, że porozumienie to nie wyczerpuje oczekiwań pracowników i w związku z tym spór zbiorowy zostaje zawieszony, ale nie zakończony. Sąd pierwszej instancji oceniając postanowienie punktu 11 zgodził się z pełnomocnikiem powodów, iż stanowi to jedynie wskazanie, iż strony zgodziły się na pewne ustępstwa, jednakże ich roszczenia w całości nie zostały zaspokojone.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego pracodawca wywiązał się jedynie z części postanowień. Zeznający w sprawie świadkowie, jak i powodowie wskazali, iż pozwany zlikwidował regulaminową premię oraz „trzynastkę”, ponadto podniósł od 1 stycznia 2008 r. wynagrodzenia pracowników zgodnie z postulatami płacowymi, i tak powodom wzrosło wynagrodzenie do kwoty 4.500 zł. Ponadto zmianie uległy sposób świadczenia pracy w pozwanym zakładzie pracy. Rezygnacja przez pracowników z premii regulaminowej i z „trzynastki” miała na celu poprawę kondycji finansowej pozwanej oraz umożliwienie realizacji pozostałych punktów porozumienia, w tym wzrostu wynagrodzenia. Pomimo rezygnacji przez powodów ze świadczeń, które do czasu podpisania porozumień otrzymywali, do dnia dzisiejszego pozwany nie wywiązał się z dalszej części postanowień przedmiotowych porozumień. Mając na uwadze normatywny charakter porozumień, Sąd Rejonowy uznał roszczenia powodów za zasadne.

Wyrokiem z dnia 6 marca 2018 r. Sąd Okręgowy w Ł. oddalił apelację pozwanego (skorygował jedynie rozstrzygnięcie w zakresie kosztów postępowania i sprostował oczywistą omyłkę w sentencji wyroku) i nie obciążył go kosztami postępowania apelacyjnego.

Sąd odwoławczy w pełni zaakceptował ustalenia faktyczne. W szczególności podkreślił prawidłowość przyjęcia, że porozumienia z dnia 21 i 23 sierpnia 2007 r. nie zakończyły sporu zbiorowego wszczętego zgodnie z procedurą ze stycznia 2007 r. Sąd wskazał, że istotnie ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera pojęcia „zawieszenia sporu zbiorowego”, jednak intencją stron „porozumień sierpniowych” było dalsze prowadzenie rozmów na temat regulacji wynagrodzeń. Sąd zwrócił uwagę, że sporne porozumienia były kilkakrotnie aneksowane, by stopniowo doprowadzić do ich realizacji, przy czym nie można zgodzić się z apelującym, że w związku z tym nie mogą stanowić podstawy do dalszych roszczeń. Każde bowiem aneksowanie kończyło się stwierdzeniem, że pozostałe warunki porozumień pozostawały bez zmian, co powoduje, że intencją stron nie była modyfikacja porozumień, a jedynie ich stopniowa realizacja.

Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. stanowią źródła prawa pracy. Przepis art. 9 § 1 k.p. mówiąc o „innych porozumieniach zbiorowych” nie wylicza ich

rodzajów, a zatem katalog ten ma charakter otwarty. W zakresie porozumień zbiorowych zawieranych w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ulega wątpliwości, iż wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncylacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne art. 14 ustawy). Ustawa nie przewiduje wprowadzenia oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, jednak zdaniem przedstawicieli doktryny i sądów, nie jest to konieczne dla uznania tych porozumień za źródła prawa pracy. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncylacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że ani art. 9, jak również art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej. Mając na uwadze powyższe rozważania prawidłowe było stanowisko Sądu Rejonowego co do przyjęcia, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. bowiem, poprzedni spór zbiorowy nie został ostatecznie zakończony w związku z deklaracją o zawieszeniu akcji strajkowej i zapowiedziom kolejnych rozmów na temat wynagrodzenia i negocjacji dotyczących czasu pracy. Powyższe stanowisko znalazło potwierdzenie w zachowaniu pozwanego, który przystąpił do realizacji tych porozumień. W dalszej części uzasadnienia Sąd odwoławczy przedstawił liczne

wypowiedzi orzecznicze dotyczące art. 9 § 1 k.p., jak również odniósł się do pozostałych zarzutów apelacyjnych.

Skargę kasacyjną wniósł Prokurator Generalny, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w części oddalającej apelację i w zakresie rozliczenia kosztów postępowania apelacyjnego, zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 9 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 399 ze zm.) przez błędną wykładnię polegającą na nieuzasadnionym przyjęciu przez sąd, że porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. oraz z dnia 11 stycznia 2008 r. są źródłami prawa pracy w rozumieniu ustawy, podczas gdy nie zostały one oparte na ustawie, a zatem nie ziszcza się podstawowa przesłanka tego uznania.

Kierując się zgłoszonym zarzutem, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych podstaw.

Fakty wiążące Sąd Najwyższy są następujące. W dniu 21 sierpnia 2007 r. pozwany wraz ze związkiem zawodowym zawarli porozumienie obejmujące lekarzy. Pracodawca zobowiązał się do wzrostu wynagrodzeń, a komitet strajkowy do zawieszenia z dniem podpisania porozumienia akcji strajkowej. W jednym z postanowień pracodawca przyjął na siebie obowiązek powołania zespołu, którego zadaniem byłoby wypracowanie nowych warunków pracy i płacy dla lekarzy tak, aby nowe regulacje można było wprowadzić najpóźniej od 1 grudnia 2007 r. W dniu 23 sierpnia 2007 r. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów w I (...) oraz pozwany zawarli porozumienie, w którym pracodawca zobowiązał się do wzrostu wynagrodzenia lekarzy neonatologów oraz powołania zespołu, którego zadaniem byłoby wypracowanie nowych warunków pracy i płacy dla lekarzy tak, aby nowe regulacje można było wprowadzić najpóźniej od 1 grudnia 2007 r. Oba porozumienia zawarte zostały w trakcie akcji strajkowej. Pismem z dnia 18

września 2007 r. związek zawodowy zwrócił się do pracodawcy z prośbą o renegotiację porozumienia z dnia 21 sierpnia 2007 r. W dniu 3 stycznia 2008 r. doszło do zawarcia nowego porozumienia. Ustalono w nim harmonogram realizacji postulatów płacowych lekarzy (określając wysokość wynagrodzenia). W dniu 11 stycznia 2008 r. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Neonatologów I (...) zawarła z pozwanym porozumienie, w którym ustalono wysokość wynagrodzenia lekarzy neonatologów. W punkcie 11 porozumienia zastrzeżono, że porozumienie nie wyczerpuje oczekiwań pracowników i w związku z tym spór zbiorowy zostaje zawieszony, ale nie zakończony.

W świetle tych faktów skarżący twierdzi, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. nie mają charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., gdyż nie zostały „oparte na ustawie”, do czego zobowiązuje przepis. Teza ta wychodzi z założenia, że cechą tę posiada tylko porozumienie zawarte w wyniku procedury z art. 7 i 8 ustawy o rozpoznawaniu sporów zbiorowych. Stanowisko to jest fałszywe, co staje się zrozumiałe po uważnym zapoznaniu się z interpretacją art. 9 § 1 k.p. przeważającą w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Odnosząc się do argumentacji zawartej w skardze kasacyjnej, tytułem wstępu, trzeba poruszyć aspekt konstytucyjny. Z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wynika, że związki zawodowe oraz pracodawcy mają prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. W orzecznictwie przesądzono, że przepis ten nie modyfikuje art. 9 ust 1 k.p., a to oznacza, iż wymienione w nim akty w dalszym ciągu są aktami normatywnymi (uchwała Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705). W szczególności z art. 59 ust. 2 Konstytucji nie da się wywieść, co sugeruje skarżący, że porozumienia ze stycznia 2008 r., będące podstawą prawną roszczeń powodów, nie mają charakteru normatywnego. Poruszając inny wątek, który pojawił się w skardze kasacyjnej, należy stwierdzić, że dostrzegana przez Prokuratora Generalnego „hierarchiczna sprzeczność przepisów prawa” (między przepisami Konstytucji a przepisami Kodeksu pracy), po pierwsze, leży poza kręgiem zainteresowań Sądu Najwyższego – wystarczy stwierdzić, że art. 9 § 1 k.p. korzysta z domniemania zgodności z Konstytucją, a po drugie, w

orzecnictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjęto, że „inne porozumienia” zawarte przez partnerów społecznych mają właściwości normatywne.

Przechodząc wprost do oceny podstawy skargi kasacyjnej, wstępnie trzeba stwierdzić, że o możliwości uznania określonego porozumienia za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, to jest czy jest oparty na ustawie i czy określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 82; z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 76/13, LEX nr 1555639; z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/13, OSP 2015 nr 7-8, poz. 68 z glosą krytyczną M.J. Zielińskiego oraz aprobowaną J. Żołyńskiego; z dnia 24 maja 2016 r., I PK 42/16, LEX nr 2093746). W rozpoznawanej sprawie nie ma wątpliwości, że porozumienia ze stycznia 2008 r. określają uprawnienia pracowników, pozostaje zatem rozważyć, czy zostały one oparte na ustawie.

Rekonstrukcji znaczenia tej przesłanki nie można przeprowadzić bez odwołania się do stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/2006 (OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38). Sąd Najwyższy argumentował, że art. 9 § 1 k.p. posługuje się zwrotem niedookreślonym „innych porozumień opartych na ustawie”. Pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu „oparcie na ustawie” byłoby zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego. Pojęcie to można jednak rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, to ostatnie rozumienie pojęcia „oparcia na ustawie” innego porozumienia zbiorowego jest trafne, gdyż przemawiają za tym względy systemowe, a także funkcjonalne. Pogląd ten został w najnowszym orzecnictwie jednolicie zaakceptowany. Wskazywano, że jest on wyważony i pozwala pogodzić przeciwstawne wnioski wynikające z wykładni językowej i systemowo-funkcjonalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2; z glosą A. Tomanka; z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNP 2009, nr 7–8,

poz. 361; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11, LEX nr 1254680; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 82; z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 76/13, LEX nr 1555639; z dnia 7 maja 2014 r., III PK 109/13, OSNP 2015, nr 10, poz. 133; z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/13, OSP 2015 nr 7-8, poz. 68 z glosą krytyczną M.J. Zielińskiego oraz aprobowaną J. Żołyńskiego; z dnia 24 maja 2016 r., I PK 42/16, LEX nr 2093746; z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14, LEX nr 1766112).

Kierując się tą myślą w orzecznictwie przyjmuje się, że przesłankę tę spełniają porozumienia zawierane w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że wyrażne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne - art. 14 ustawy). W wyroku z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12 (OSNP 2014 nr 6, poz. 82) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że omawiana ustawa nie przewiduje wprowadzenia oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, zawieranych w czasie trwania strajku albo kończących strajk lub akcję protestacyjną, jednak zdaniem przedstawicieli doktryny nie jest to konieczne dla uznania tych porozumień za źródła prawa pracy. Tego rodzaju porozumienia zawsze zostają zawarte w ramach ustawowych procedur polubownych; w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatora. Ani art. 9, ani art. 14 ustawy nie ograniczają zaś w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w

ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. K. W. Baran: Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2008 nr 9, s. 452-455). Judykatura jednoznacznie przypisuje porozumieniom postrajkowym normatywny charakter (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-146, poz. 190 i z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). W aprobowanej glosie do powyższych orzeczeń (PiZS 2010 nr 1, s. 36-39) L. Florek zauważył, że w drodze wykładni celowościowej należy porozumieniu postrajkowemu nadać taki sam charakter, jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2014 r., III PK 109/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 133).

W ten nurt wpisuje się również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14 (LEX nr 1766112), w którym przyjęto, że dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego między pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, mimo że porozumienie to nie ma wyraźnego upoważnienia w ustawie. Sąd Najwyższy uznał, że w razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników postanowienia porozumienia zbiorowego dotyczące tych świadczeń mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy (zob. też: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018 nr 11, poz. 149 i z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 254/14, LEX nr 1789930).

W tym miejscu konieczne jest podsumowanie. Dorobek wykładni operatywnej utwierdza w przekonaniu, że zwrot „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych” należy rozumieć ekstensywnie. Szerokie rozumienie „oparcia na ustawie” ma miejsce wówczas, gdy porozumienie daje się powiązać z całokształtem regulacji zawartej w danej ustawie. Konstatacja ta stanowi punkt wyjścia do przyjrzenia się ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ustawie tej przewidziano normatywny model sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy powstaje on od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami, a kończy się z podpisaniem przez strony porozumienia (art. 9 ustawy). Kierując się tą sekwencją zdarzeń należy uznać, że porozumienia z dnia 21 i 23 sierpnia 2007 r. miały

charakter normatywny, nie znaczy to jednak, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. właściwości tej nie posiadają.

Po pierwsze, nie sposób przy tej ocenie pominąć, że prawodawca, nadając ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określony kształt, nie pozbawił partnerów społecznych możliwości stworzenia alternatywnych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych, które mają pierwszeństwo przed mechanizmami ustawowymi (stanowisko to jest jednoznacznie prezentowane w literaturze przedmiotu – zob. Ł. Pisarczyk w: System prawa pracy, Tom V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 621). Zapatrywanie to znajduje usprawiedliwienie w sferze funkcjonalnej. Chodzi bowiem o to, że podstawowym zadaniem „procedury zbiorowej” jest stworzenie ram formalnych dla prowadzenia dialogu i zachowanie pokoju społecznego. W tych okolicznościach nie można wykluczyć, że dopuszczalne jest stworzenie procedury, zgodnie z którą partnerzy społeczni uzgodnią, iż po zawarciu porozumienia w rozumieniu art. 9 ustawy będą prowadzone dalsze rozmowy, zmierzające do ostatecznego ukształtowania sytuacji prawnej pracowników. Nie jest też wykluczona zgodna zmiana dotychczasowych porozumień. Wątek tego rodzaju jest widoczny w rozpoznawanej sprawie.

Po drugie, twierdzenie pozwanego, że spór zbiorowy zakończył się wraz z popisaniem porozumień z dnia 21 i 23 sierpnia 2007 r., nie ma decydującego znaczenia, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. zostały zawarte na skutek wniosku organizacji związkowej o renegocjację pierwotnie zawartych porozumień. Skoro w orzecznictwie uznano za prawidłowe wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (w ściśle określonych wypadkach – zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, LEX nr 1918825 i z dnia 11 lipca 2018 r., II BP 4/17, LEX nr 2569731), to tym bardziej możliwa jest jego zmiana, jeśli taka jest wola stron. Konwersja tego rodzaju nie sprawia, że dotychczasowe i zmienione porozumienia tracą przymiot „opartego na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nawiązując do podstawy skargi kasacyjnej należy zwrócić uwagę, że relacja zachodząca między art. 9 § 1 k.p. a art. 9 i art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie została oparta wyłącznie na czynniku temporalnym. Zmiana czy zastąpienie porozumienia zawartego w tej procedurze, mimo że miały miejsce

już po zakończeniu sporu zbiorowego, nie pozbawiają „nowego” porozumienia waloru normatywnego. Podłożem tego aktu jest bowiem nadal ten sam konflikt, który ustawodawca w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych chciał zażegnać. Przesłanka z art. 9 § 1 k.p., rozumiana szeroko, koresponduje zatem z funkcją regulacji upoważniającej do zawarcia porozumienia, a nie z czynnikiem czasowym wpisanym w ten akt prawny.

Po trzecie, poglądy prezentowane w literaturze przedmiotu, które Sąd Najwyższy akceptuje, nie korespondują ze stanowiskiem prezentowanym przez Prokuratora Generalnego. Wskazują bowiem, że z punktu widzenia sporu zbiorowego bez znaczenia jest, na podstawie jakiej procedury strony dochodzą do jego rozwiązania. Jeżeli zatem strony osiągnęły porozumienie w ramach ustalonej przez siebie procedury, to brakuje rzeczowego uzasadnienia dla nadania mu innego (mniejszego) znaczenia niż porozumieniu osiągniętemu w ramach procedury ustawowej (w tym w zakresie uznania go za akt normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.). Dlatego uznaje się, że art. 9 i 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają zastosowanie do każdego porozumienia kończącego spór zbiorowy, a nie tylko do porozumienia zawartego w ramach ustawowej procedury jego rozwiązywania (L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 258; A. Tomanek w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 428-429). Dlatego przekonujący jest pogląd, że nie ma żadnych podstaw do różnicowania skutków prawnych porozumienia w zależności od tego, czy zostało ono zawarte w ramach rokowań lub mediacji wymaganych przez ustawę, czy też po ich zakończeniu, ale w ramach trwającego wciąż konfliktu (tak: Ł. Pisarczyk w: *System prawa pracy, Tom V, Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 644).

Zestawiając przedstawione poglądy z miarodajnymi faktami, trzeba przypomnieć, że porozumienia z dnia 3 i 11 stycznia 2008 r. nie były oderwane od sporu zbiorowego, który zakończył się podpisaniem porozumień z dnia 21 i z dnia 23 sierpnia 2007 r. Spór zbiorowy na tle płacowym wprowadzie w rozumieniu art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych został zakończony wraz z podpisaniem porozumień z dnia 21 i 23 sierpnia 2007 r. (były to porozumienia kończące strajk), nie znaczy to jednak, że wygasły one realny konflikt między lekarzami a Instytutem.

Potwierdza to szereg okoliczności. Po pierwsze, w porozumieniach tych Komitet strajkowy zastrzegł, że jedynie zawiesza akcję strajkową. Po drugie, określono, że pracodawca powoła zespół, którego zadaniem będzie wypracowanie nowych warunków pracy i płacy (z datą ich realizacji do 1 grudnia 2007 r.). Po trzecie, pismem z dnia 18 września 2007 r. związek zawodowy zwrócił się do pracodawcy o renegocjację porozumienia z dnia 21 sierpnia 2007 r. Pozwany przystał na tę propozycję, skoro w dniu 3 stycznia 2008 r. zgodził się na nową formułę rozwiązania kryzysu. Po czwarte, w pkt 11 porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r. wyraźnie zastrzeżono, że nie wyczerpuje ono oczekiwań pracowników i w związku z tym spór zbiorowy zostaje zawieszony, ale nie zakończony. Po piąte, przez kolejne lata pozwany zawierał ze Związkiem Zawodowym Neonatologów aneksy do porozumienia z dnia 11 stycznia 2008 r., a w oświadczeniach z dnia 14 lipca 2008 r. i z dnia 28 maja 2014 r. skierowanych do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy wskazywał, że z uwagi na trudną sytuację finansową nie może zrealizować porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r.

Sumą tych spostrzeżeń jest twierdzenie, że porozumienia będące podstawą dochodzonych przez powodów roszczeń znajdują oparcie w ustawie. Chodzi jednak nie o oparcie w rozumieniu wąskim, czyli takie, które sprowadza się do jednoznacznego upoważnienia ustawowego, ale o oparcie w znaczeniu szerokim, to jest takim, które zasadza się na funkcjonalności danej ustawy. Skoro celem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest zmniejszenie napięć między pracodawcą a pracownikami w zakresie warunków pracy i płacy, to zrozumiałe staje się, że porozumienie zbiorowe, zawarte wprawdzie po zakończeniu procedury mediacyjnej z art. 7-9 ustawy (realizowanej w obliczu strajku), jednak stanowiące kontynuację rozmów nad pierwotnym konfliktem, a jednocześnie modyfikujące porozumienie zawarte na podstawie art. 9 ustawy, powinno zostać zakwalifikowane jako mające oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Konfrontując tę konkluzję ze stanowiskiem skarżącego, należy dojść do wniosku, że podstawa skargi kasacyjnej nie jest trafna. Wbrew sugestii skarżącego przepisy art. 9 i 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiują „oparcia na ustawie” z art. 9 § 1 k.p. Pojęcie to koresponduje bowiem nie z

formalnym procesem negocjacyjnym, ale z aspektem funkcjonalnym wpisanym w dany akt prawny rangi ustawowej.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. Koszty procesu rozliczono zgodnie z regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c., przy użyciu korekty z art. 102 k.p.c. (z uwagi na trudną sytuację pozwanego).