



Sygn. akt I PSKP 92/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa A. O.

przeciwko I. w Ł.

z udziałem Prokuratury Regionalnej w Łodzi

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 4 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Łodzi

z dnia 2 września 2020 r., sygn. akt VIII Pa 228/19,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego I. w Ł. na rzecz powódki A. O.
1.350 zł (jeden tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 2 września 2020 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy I. w Ł. oraz apelację Prokuratury Regionalnej w Łodzi od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia z 8 listopada 2019 r., który zasądził powódce A. O.- 15.212,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 2 października 2015 r. do 15 lipca 2017 r. z odsetkami od kwot wyrównania wynagrodzenia za poszczególne miesiące.

Powódka żądanie opierała na porozumieniu z 3 stycznia 2008 r. Związku Zawodowego z pracodawcą.

Pozwany zarzucał, iż porozumienie nie było porozumieniem zawartym na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i nie jest też źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że 16 stycznia 2007 r. Związek Zawodowy przy I. w Ł. wystąpił do I.. na podstawie art. 1 i art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z żądaniami wprowadzenia minimalnej miesięcznej płacy zasadniczej dla lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pozwany odmówił wprowadzenia minimalnej płacy dla lekarzy w zaproponowanej wysokości tłumacząc się brakiem środków finansowych. W czerwcu 2007 r. rozpoczął się spór zbiorowy. 21 sierpnia 2007 r. pozwany wraz z Związku Zawodowego przy I. w Ł. zawarli porozumienie obejmujące lekarzy zatrudnionych w I. na podstawie umowy o pracę, którzy do 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 zadaniem 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 porozumienie nie wyklucza 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. Po zawarciu porozumienia strajk lekarzy został zawieszony. 3 stycznia 2008 r. Związku Zawodowego przy I. zawarł porozumienie z Dyrektorem I. w Ł.. Ustalono, iż w dni powszechne lekarze w I. 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 37,5 godzin tygodniowo będzie naliczane zgodnie z art. 151¹ kodeksu pracy, tzn. jak za nadgodziny. Natomiast na pracę lekarza powyżej 48 godzin tygodniowo wymagana jest jego indywidualna zgoda. Uzgodniono, iż od dnia 1 stycznia 2008 r. nastąpi likwidacja premii regulaminowej i nagrody z zysku tzw. „13” w regulaminie wynagradzania. Ustalono harmonogram realizacji postulatów płacowych lekarzy w Instytucie wskazując, iż: od 1 stycznia 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze: starszego asystenta - lekarza z II stopniem specjalizacji będzie wynosić 4.500 zł; asystenta - 4.000 zł; młodszego asystenta - 3.000 zł; od 1 lipca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze: starszego asystenta osiągnie wysokość 6.000 zł; asystenta - 5.280 zł; młodszego asystenta - 3.960 zł. Zaplanowano, iż dalszy wzrost wynagrodzenia będzie przebiegał tak, aby od 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 31 stycznia 2008 r. wprowadzić do umów o pracę z każdym lekarzem stawki wynagrodzenia zgodnie z punktem II.

Powodem podpisania porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. była konieczność rozwiązania problemu związanego z ograniczeniem czasu pracy lekarzy i wprowadzeniem rozwiązań unijnych dotyczących czasu pracy, przewidujących w szczególności obowiązek udzielenia 11-godzinnej przerwy. Z inicjatywą zawarcia rzeczonego porozumienia wystąpił ówczesny dyrektor pozwanego P. O.. Porozumienie z 3 stycznia 2018 r. kończyło spór zbiorowy pracowników Szpitala. Pozwany w związku z zawartymi porozumieniami z 3 stycznia 2008 r. i 11 stycznia 2008 r. zlikwidował premię regulaminową oraz „trzynastkę”. Podpisując porozumienie z 3 stycznia 2008 r. Dyrekcja pozwanego Instytutu wiedziała, iż Instytut nie ma środków finansowych na wywiązanie się w pełni z zawartych porozumień. Natomiast pozwany zawierając porozumienie ze stycznia 2008 r. liczył, iż w związku z w wejściem rozliczeń szpitali z NFZ w ramach

„jednorodnych grup pacjentów” (weszły w życie 1 czerwca 2008 r.), które miały premiować podmioty wykonujące skomplikowane procedury i zabiegi, Instytut pozyska dodatkowe środki, które będą mogły być przeznaczone na podwyżki wynagrodzenia pracowników pozwanego. Założenia programu „jednorodnych grup pacjentów” dla pozwanego nie okazały się jednak korzystne. Z założonego zysku okazało się, że system przyniósł straty. System „jednorodnych grup pacjentów” przyniósł korzyści w małych szpitalach. W drugiej połowie 2007 r. w związku ze zmianą uregulowań dotyczących wynagradzania pracowników planowano, iż ze wszystkich kontraktów 2007 i 2008 r. 40 % wzrostu Dyrektorzy zakładów opieki zdrowotnej będą musieli przekazać na wzrost wynagrodzeń pracowników, w tym lekarzy. Instytut w czasie zawierania porozumień był zadłużony, o czym Dyrektor O. informował związki zawodowe. Były to jednak ogólne informacje, a organizacje związkowe nie miały wglądu w pełną dokumentację finansową Instytutu.

Przy zawieraniu porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. sytuacja finansowa pozwanego była zła, jednakże jego dyrekcja nie sygnalizowała, iż nie będzie w stanie zrealizować postanowień wypracowanego kompromisu. Fakt złej kondycji finansowej był powszechnie wiadomy, gdyż było to szeroko komentowane w środkach masowego przekazu. Powszechnie wiadome było, iż każdy szpital posiada zadłużenie. 14 lipca 2008 r. Dyrektor pozwanego poinformował pisemnie Związek Zawodowy w I., że ze względu na brak środków finansowych, spowodowany warunkami kontraktu z NFZ nie może zrealizować porozumienia zawartego w dniu 3 stycznia 2008 r. w części dotyczącej podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego lekarzy od 1 lipca 2008 r. Zaproponował nowe warunki, polegające na wzroście wynagrodzenia zasadniczego lekarzy o 3,5% od 1 lipca 2008 r. Zaznaczył także, że pozostałe zapisy porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. pozostają bez zmian.

Pismem z 14 maja 2014 r. Związek Zawodowy w instytucie I. zwrócił się do Dyrektora pozwanego z żądaniem realizacji porozumienia z 3 stycznia 2008 r. W odpowiedzi na powyższe pismo Dyrektor pozwanego poinformował, że nie dysponuje środkami na dokonanie podwyższenia uposażeń pracowników zatrudnionych w Instytucie.

W ocenie materialnej Sąd uznał powództwo o wyrównanie wynagrodzenia za zasadne. W ocenie Sądu porozumienie z 23 sierpnia 2007 r. nie kończyło trwającego sporu. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie wyklucza zawierania porozumień w toku trwania sporu zbiorowego. 3 stycznia 2008 r. Związek Zawodowy i pozwany Instytut zawarli opisane w ustaleniach porozumienie dotyczące czasu pracy i wzrostu wynagrodzeń. Bez znaczenia jednak jest na jakim etapie sporu zbiorowego zostało zawarte porozumienie, gdyż aby uznać, iż jest ono porozumieniem o charakterze koncyliacyjnym w rozumieniu art. 9 ustawy musi spełniać łącznie dwie przesłanki - posiadać ustawowe oparcie dla takiego porozumienia oraz musi regulować prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Skoro do zawarcia porozumień doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, strony zawierające porozumienia były do tego upoważnione oraz jeżeli porozumienia te dotyczyły warunków pracy i płacy powodów, to należy uznać je za porozumienia wskazane w art. 9 ustawy o sporach zbiorowych.

Sąd podkreślił, iż strony przed zawarciem porozumienia z 3 stycznia 2008 r. zgodziły się na wzajemne ustępstwa mające na celu zakończenie wynikłego sporu. Po podpisaniu wskazanych porozumień strony nie spisały protokołu rozbieżności oraz nie prowadziły postępowania mediacyjnego, które jest wymagane zgodnie z art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w razie nie osiągnięcia porozumienia. Pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe nie występowali z nowymi żądaniami, a jedynie dążyli, aby pozwany wywiązał się z postanowień porozumień. Pozwany prowadząc dodatkowe rozmowy oraz korespondencję w celu realizacji zawartych porozumień potwierdzał fakt, iż sam uważał je za porozumienia kończące spór oraz stanowiące źródło prawa w rozumieniu art. 9 k.p.

Sąd wskazał na oparcie w ustawie zasadniczej do zawierania porozumień zbiorowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W konkluzji stwierdził, iż porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 r. jest źródłem prawa pracy, rodzącym wiążące dla pracodawcy zobowiązania wobec pracowników objętych tym porozumieniem, w tym powodów. Ponadto podkreślił, iż z żadnej części materiału dowodowego nie wynika, by pozwany nie traktował spornych porozumień jako wiążące. Z materiału wynika, że pozwany w części zrealizował sporne

porozumienia (w szczególności w części niekorzystnej dla pracowników - bowiem doszło do likwidacji premii i „13”, a tym samym do wyeliminowania wydatków z tego tytułu), a następnie podkreślał opóźnienie w realizacji porozumień wyłącznie sytuacją finansową. Pracodawca wywiązał się jedynie z części postanowień. Pozwany zlikwidował regulaminową premię oraz „trzynastkę”, ponadto podniósł od 1 stycznia 2008 r. wynagrodzenia pracowników zgodnie z postulatami płacowymi i skutkowało to wzrostem wynagrodzenia powodów zgodnie z zapisami porozumienia. Ponadto zmianie uległ 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 pozwany nie wywiązał się z dalszej części postanowień przedmiotowych porozumień. Pracodawca z korzystnych dla pracowników postanowień wypełnił jedynie pierwszą część założonych podwyżek, natomiast z pozostałej części postanowień pozwany nie wywiązał się w zakresie porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r.

Sąd nie był uprawniony do badania racjonalności i celowości zawartego i przyjętego przez strony porozumienia, w szczególności badania, czy służy ono realizacji interesów ekonomicznych pracodawcy. Sąd jest kompetentny jedynie do oceny czy na jego podstawie pracownik może skutecznie wystąpić z roszczeniem przeciwko pracodawcy. Porozumienie zbiorowe jest aktem normatywnym a nie czynnością prawną zatem nie ma żadnej podstawy, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c.). Wykładni postanowień takiego porozumienia należy dokonywać według zasad interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa (...).

Prokurator Prokuratury Regionalnej w Łodzi i pozwany I. w Ł. wnieśli apelacje.

Sąd Okręgowy apelacje uznał za bezzasadne. Nie zgodził się ze stanowiskiem, iż spór zbiorowy został zakończony 21 sierpnia 2007 r. poprzez podpisanie porozumień i brak spisania protokołu rozbieżności a porozumienie ze stycznia 2008 r. było wyłącznie wynikiem podjęcia działań przez Dyрекcję I. celem dostosowania norm czasu pracy lekarzy do obowiązujących od 1 stycznia 2008 r.

przepisów w tym zakresie oraz miało na celu zapewnienie ciągłości funkcjonowania instytutu i należytego wykonywania świadczeń medycznych. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że porozumienie z 21 sierpnia 2007 r. ostatecznie nie zakończyło sporu zbiorowego wszczętego zgodnie z procedurą w styczniu 2007 r. Porozumienia styczniowe zostały zawarte w ramach trwającego sporu zbiorowego i miały na celu jego zakończenie. Po zawarciu porozumienia akcja strajkowa w sierpniu 2007 r. została zawieszona na okres powrotu do rozmów z dyrektorem pozwanego. Nie doszło wówczas do ostatecznego rozwiązania zaistniałego sporu. Okoliczność, iż porozumienia z sierpnia 2007 r. nie zawierały żadnego protokołu rozbieżności a „porozumienia styczniowe” nie zawierają odniesienia do trwającego sporu zbiorowego i zawierają rozwiązania dotyczące czasu pracy, nie powoduje, że nie są one kontynuacją trwającego sporu, bowiem w poprzednich porozumieniach strony jedynie zawiesiły akcję strajkową do czasu ponownych rozmów z dyrekcją w celu ostatecznego rozwiązania spornych kwestii wynagrodzeń co wprost wynika z treści samego porozumienia. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera pojęcia „zawieszenia sporu zbiorowego”, ale intencją stron „porozumień sierpniowych” było dalsze prowadzenie rozmów na temat regulacji wynagrodzeń. Pismem z dnia 18 września 2007 r. ZZ przy SZ zwrócił się do Dyrektora I. o renegocjacje porozumienia z 21 sierpnia 2007 r. pomiędzy dyrektorem a komitetem strajkowym. Zmiany miałyby dotyczyć możliwości przyznania podwyżki wynagrodzenia lekarzom, którzy pomimo nabycia od dnia 1 września 2007 r. uprawnień emerytalnych dotychczas emerytury nie pobierają. Tym samym już to wskazuje, iż porozumienie nie miało kształtu ostatecznego i definitywnie nie zamykało sporu. Pozwany w części zrealizował sporne porozumienia (w szczególności w części niekorzystnej dla pracowników - bowiem doszło do likwidacji premii i „13”, a tym samym do wyeliminowania wydatków z tego tytułu), a następnie podkreślał opóźnienie w realizacji porozumień wyłącznie sytuacją finansową. Ponadto to czy spór zbiorowy zakończył się wraz z podpisaniem porozumienia z 21 sierpnia 2007 r. nie ma decydującego znaczenia z uwagi na to, iż dopuszczalna jest jego ocena na podstawie art. 9 § 1 k.p. Nie doszło do naruszenia art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 9 i art. 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że

porozumienia z 3 stycznia 2008 r. stanowią źródło prawa pracy i znajdują oparcie na ustawie. Również art. 59 ust. 2 Konstytucji stanowi oparcie do zawarcia porozumienia. W analogicznym stanie zapadł też wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2020 r., I PK 23/19 dotyczący tożsamyh roszczeń lekarzy dochodzonych od pozwanego. Sąd wskazał na przesłankę porozumienia opartego na ustawie (art. 9 § 1 k.p.). W wyroku z 24 września 2013 r., III PK 88/12. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że omawiana ustawa nie przewiduje wprowadzie oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i po strajkowych, 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 mediatorem. 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. Szerokie rozumienie „oparcia na ustawie” ma miejsce wówczas, gdy porozumienie daje się powiązać z całokształtem regulacji zawartej w danej ustawie. 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 porozumienie z dnia 21 sierpnia 2007 r. miało charakter normatywny, nie znaczy to jednak, że porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 r. właściwości tej nie posiada. 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. Podstawowym zadaniem „procedury zbiorowej” jest stworzenie ram formalnych dla prowadzenia dialogu i zachowanie pokoju społecznego. 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. 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. Poglądy prezentowane w literaturze przedmiotu, wskazują, 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. Sąd Najwyższy wskazał, że porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 r. nie było oderwane od sporu zbiorowego, który zakończył się podpisaniem porozumień z dnia 21 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 renegotiację 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. W końcu pozwany w oświadczeniach z dnia 14 lipca 2008 r. i z dnia 28 maja 2014 r. skierowanych do Związku Zawodowego wskazywał, że z uwagi na trudną sytuację finansową nie może zrealizować porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. W ocenie Sądu Najwyższego 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 wprowadzie 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.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż nie są uprawnione twierdzenia apelacji obu skarżących w zakresie braku możliwości uznania porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. za oparte na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. w związku art. 9 i 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych czy w kontekście art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, iż spór zbiorowy między pracownikami i CZ

zakończyło dopiero wskazane porozumienie z 3 stycznia 2008 r. Choć w istocie w dniu 21 sierpnia 2007 r. Związki zawodowe zawarły z Dyrektorem I. porozumienie po strajkowe. Wbrew zapatrywaniom pozwanego spór był

kontynuowany w aspekcie funkcjonalnym ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych choć jak wskazał Sąd Najwyższy na gruncie rozpatrywanego przypadku o analogicznym charakterze ustawowa procedura koncyliacyjna zakończona została porozumieniem z sierpnia 2007 r. W konsekwencji powyższego nie sposób kwestionować normatywnego charakteru porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego:

1. poprzez niewłaściwe zastosowanie:

1. art. 9 i art. 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez niezasadne przyjęcie, że spór zbiorowy w aspekcie funkcjonalnym ustawy trwa po zawarciu porozumienia 21 sierpnia 2007 r. podczas gdy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych literalnie wskazuje, iż w przypadku braku porozumienia w zakresie zgłoszonych żądań konieczne jest sporządzenie protokołu rozbieżności, tymczasem w sprawie strony zawarły wyłącznie porozumienie bez jednoczesnego sporządzenia protokołu rozbieżności w zakresie roszczeń nieuwzględnionych przez pracodawcę, a następnie nie podjęto żadnych działań zmierzających do renegocjacji wysokości wynagrodzeń lekarzy objętych porozumieniem z sierpnia 2007 r. (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.);
2. art. 7 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że istnieje związek funkcjonalny pomiędzy roszczeniami zgłoszonymi w sporze zbiorowym, który wszczęty został w styczniu 2007 r. a żądaniami podwyższenia wynagrodzeń zgłoszonymi w zamian za podpisanie przez lekarzy klauzul opt - out w 2008 r., podczas gdy spór zbiorowy z 2007 r. zakończył się zawarciem porozumienia 21 sierpnia 2007 r., strona związkowa nie zwróciła się o renegocjacje wysokości płac lekarzy objętych porozumieniem, nie powołano zespołu do opracowania podwyżek wynagrodzeń, a żądanie podwyżek objętych porozumieniem ze stycznia 2008 r. stanowiło nowe żądanie, zgłoszone w zamian za podpisanie klauzul opt - out, które wymagane

były w związku z wejściem w życie przepisów związanych z czasem pracy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.);

3. przez błędną wykładnię art. 357¹ k.c. poprzez przyjęcie, że podstawą zastosowania klauzuli *rebus sic stantibus* nie może stanowić promesa w zakresie wprowadzenia przepisów prawa pomimo iż postępowanie dowodowe a także treść porozumienia z 3 stycznia 2008 r. wskazują, że podwyżka wynagrodzeń miała obowiązywać od 1 lipca 2008 r. po uprzednim wejściu w życie regulacji prawnych dofinansowujących procedury szpitali a także poprzez przyjęcie, że świadczenie pieniężne pozwanego nie może być uznane za niemożliwe do spełnienia z uwagi, iż charakter świadczenia pieniężnego nie wyklucza, iż takie świadczenie nie może być wykonane przez żaden inny podmiot co wyklucza charakter świadczenia niemożliwego podczas gdy rażąca strata nie może być interpretowana w oderwaniu od istoty i celu konkretnego zobowiązania (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne.

Pierwszy zarzut ogranicza pole analizy do przepisów art. 9 i art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych co nie jest wystarczające, gdyż przepisy te nie zamykają analizy podstawy prawnej porozumienia z 3 stycznia 2008 r. Skarga nie skupia się na kwestii czym jest to porozumienie tylko czy mogło zostać zawarte.

Pozwany przyjmuje, że skoro nie zawarto protokołu rozbieżności, to nie mogło dojść do zawarcia porozumienia na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Rzecz jednak w tym, że przedmiotem art. 9 i art. 14 są zasadniczo kwestie proceduralne dotyczące samego sporu a nie materialne składające się na porozumienie zbiorowe, zatem nie można przyjąć, że stanowią

materialną podstawę porozumienia, a tym bardziej, że same w sobie zawężają lub determinują określoną treść porozumienia, które może być zawarte z pracodawcą. Na tle poprzedniej ustawy z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych po rokowaniach i po pojednawczym postępowaniu było już tylko obligatoryjne postępowanie arbitrażowe, co zamykało i wykluczało możliwość swobodnego porozumienia stron. Takie ograniczenie nie występuje na tle obecnej ustawy. Ustawa o sporach zbiorowych nie przewiduje oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i po strajkowych. Nie jest to konieczne dla porozumienia, które ma oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Porozumieniu postrajkowemu należy nadać taki sam charakter jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji. Ani art. 9, ani art. 14 ustawy nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji (zob. choćby wyroki Sądu Najwyższego z 24 września 2013 r., III PK 88/12, z 16 lipca 2020 r., I PK 23/19 i dalsze wskazane w nich orzecznictwo oraz poglądy doktryny).

Innymi słowy protokół rozbieżności nie jest przesłanką formalną ani materialną ważności porozumienia zawartego w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czy również porozumienia strajkowego lub po strajkowego. Ustalone w sprawie następstwo zdarzeń nie pozwala na stwierdzenie, iż porozumienie zawarte 3 stycznia 2008 r. pozostaje bez żadnego związku ze porozumieniem zawartym w sierpniu 2007 r. i zawieszeniem po nim akcji strajkowej.

Należy dostrzec, że przedmiotem sporu zbiorowego są także interesy pracodawcy (art. 2 ust. 2 ustawy o sporach zbiorowych). To właśnie w związku z problemem organizacji pracy i czasu pracy lekarzy w interesie pracodawcy było uzyskanie zgody lekarzy (klausul opt-out), co przedmiotowo co najmniej w części łączy się z zawieszeniem wcześniej sporu zbiorowego, regulacją płac lekarzy, ich składników i wysokości. Niewątpliwie inicjatywa porozumienia wyszła od pracodawcy i zostało zawarte porozumienie, które ze względu na podmioty zawierające porozumienie, jego przedmiot oraz kontekst sytuacyjny, uwzględniający interesy obu stron nie może być kwestionowane jako normatywne porozumienie stanowiące źródło prawa pracy.

W kwestii tego samego porozumienia i jego kwalifikacji jako źródła prawa pracy wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 2020 r., I PK 23/19.

Obecny skład aprobuje zasadną argumentację tego rozstrzygnięcia, którą należy podzielić i uwzględnić nie tylko ze względu na potrzebę jednolitości orzecznictwa w tych samych sporach (art. 1 pkt 1) lit a ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym). W sprawie tej rozstrzygnięto, że oparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.) jest porozumienie zbiorowe zawarte po zakończeniu realizowanej w obliczu strajku procedury mediacyjnej z art. 7-9 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która stanowiła kontynuację rozmów nad rozwiązaniem wcześniejszego konfliktu i jednocześnie modyfikowała uprzednie porozumienie.

Prowadzi to do stwierdzenia, że nawet odejście od osadzenia porozumienia bezpośrednio w ustawie o sporach zbiorowych (art. 9 i 14), zawarcie spornego porozumienia w ustalonych i opisanych okolicznościach nie pozwalałoby na negatywną jego ocenę i przyjęcie, że zawarte porozumienie nie jest źródłem prawa pracy.

W tej sprawie Sąd przyjął, że porozumienie z 3 stycznia 2008 r. jest źródłem prawa pracy i ma oparcie w art. 9 § 1 k.p. Porozumienia związków zawodowych z pracodawcą mogą też mieć bezpośrednie oparcie w art. 59 ust. 2 ustawy zasadniczej. Składa się to na negatywną ocenę pierwszego zarzutu skargi kasacyjnej, gdyż skarżący nie zarzuca naruszenia art. 9 § 1 k.p. Stanowi to zasadniczy, już tylko procesowy mankament skargi, skoro tę rozpoznaje się tylko w granicach jej zarzutów (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Brak protokołu rozbieżności na etapie porozumienia z sierpnia 2007 r. nie stanowił prawnej przeszkody wykluczającej możliwość zawarcia porozumienia 3 stycznia 2008 r., bowiem jak wskazano porozumienie to zostało zawarte z inicjatywy pracodawcy i również w jego interesie. Nie można zadekretować, iż warunkiem zachowania pokoju społecznego jest bezwzględne sporządzanie protokołów rozbieżności oraz iż stanowią one warunek zawierania porozumień zbiorowych, gdyż tak ścisła wykładnia ustawy o sporach zbiorowych nie jest uprawniona i może powodować skutki przeciwne do takiego zapatrywania.

Negatywna ocena pierwszego zarzutu przenosi się na ocenę drugiego zarzutu, bowiem skoro zawarte 3 stycznia 2008 r. porozumienie miało oparcie w art. 9 § 1 k.p., to jego znaczenie jako samodzielnego źródła prawa pracy nie zależało od stopnia związku funkcjonalnego z porozumieniem z sierpnia 2007 r.,

zawartego na podstawie ustawy o sporach zbiorowych. Ustawa ta nie uniemożliwia ani nie wyłącza zawierania porozumień płacowych pozostających w pośrednim związku funkcjonalnym, czyli choćby czasowym ze sporem zbiorowym, a nawet bez związku z przedmiotem sporu zbiorowego. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż zarzut drugi skargi rozmija się z ustaleniami w sprawie, dlatego że ustalono, iż spor zbiorowy nie zakończył się z chwilą zawarcia porozumienia w sierpniu 2007 r., bowiem akcja strajkowa została wówczas zawieszona.

Art 2 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych uprawnia stwierdzenie, że na pewnym etapie sporu zbiorowego, a więc po pierwotnych żądaniach pracowników mogą ujawnić się również interesy pracodawcy i mogą składać się na dalszy etap pierwotnego sporu lub na likwidację części dotychczasowego sporu zbiorowego oraz eliminować dalsze jego trwanie poprzez uwzględnienie również określonych interesów pracodawcy. Oznacza to, że nie decyduje stan z chwili zgłoszenia sporu zbiorowego, albowiem art. 7 w związku z art. 1 ustawy o sporach zbiorowych nie ogranicza zakresu przedmiotowego sporu tylko do interesów pracowników, skoro ustawa pozwala na objęcie nim też interesów pracodawcy – art. 2 ust. 2. Zasadniczo jednak zarzut drugi nie jest zasadny również z tej przyczyny, że pomija art. 9 § 1 k.p. jako alternatywną i samodzielną podstawę materialną porozumienia z 3 stycznia 2008 r.

Zarzut trzeci skargi nie jest zasadny, gdyż nie jest adekwatny dla przedmiotu sporu. Nie było nadzwyczajnej zmiany stosunków, czyli przemian społecznych, gospodarczych, politycznych, a tylko wtedy stosowanie wyjątkowej regulacji z art. 357¹ k.c. jest możliwe.

Zarzut skargi jest zbyt ogólny, bo nie jest jasne czy jest skierowany do porozumienia jako źródła prawa pracy czy do indywidualnego prawa powódki do wynagrodzenia. Nawet gdyby próbować zakładać, że stosowanie art. 357¹ k.c. nie jest bezwzględnie wyłączone, to wpierw należałoby stwierdzić brak podstawy prawnej, czyli brak źródła prawa normatywnego, co w oparciu o art. 357¹ k.c. nie jest możliwe.

Art. 357¹ k.c. nie stanowi podstawy prawnej do modyfikowania lub unieważnienia źródła prawa pracy o normatywnym charakterze. Przedmiotem tej

regulacji nie jest też zmiana porozumienia jako normatywnego źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Klauzula z art. 357¹ k.c. odnosi się do modyfikacji świadczeń stanowiących przedmiot konkretnego zobowiązania, czyli wynikającego z indywidualnego stosunku prawa cywilnego. Może obejmować także stosunek prawa pracy, choć nie bezpośrednio i wprost ze względu na własne uregulowania tej dziedziny prawa (art. 300 k.p.).

Należy powtórzyć, że zawarcie porozumienia było silnie uwarunkowane potrzebą pracodawcy zapewnienia sobie możliwości odpowiedniego stosowania przepisów o czasie pracy lekarzy, co bez ich indywidualnej zgody (klauzula opt - out) nie byłoby możliwe.

W tej sprawie powódka dochodziła tylko realizacji wyrównania wynagrodzenia, które było przedmiotem porozumienia i co do wysokości nie może być uznane za nienależne lub zawyżone. Ocena ta wykracza ponad potrzebę argumentacji, gdyż zarzut nie podejmuje takiej kwestii.

W sprawie uprawniona jest zatem teza, iż interesy pracodawcy, które ujawniają się w sporze zbiorowym i składają się na porozumienie ze związkami zawodowymi, potwierdzają normatywny charakter takiego porozumienia, jako mającego oparcie na ustawie (art. 9 § 1 k.p., art. 1, 2, 7, 9, 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 19 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października w sprawie opłat za czynności radców prawnych (wpz 15.212 zł – stawka minimalna 3.600 zł x 75% x 50 %).

[as]