



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu we Wrocławiu

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 marca 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu

z dnia 2 marca 2023 r., sygn. akt VIII Pa 157/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Jarosław Sobutka Agnieszka Żywicka

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z 26 sierpnia 2022 r. (sygn. akt IV P 1713/21), wydanym w sprawie z powództwa M.S., przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu we Wrocławiu, o wynagrodzenie:

I. zasądził na rzecz powódki M.S. od strony pozwanej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego we Wrocławiu kwotę 22.329,24 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od 5 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty;

II. oddalił dalej idące powództwo;

III. zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1.116,46 zł tytułem zwrotu opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, a w pozostałym zakresie zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa;

V. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.508,32 zł brutto.

Na skutek apelacji stron (strony pozwanej i powódki), Sąd Okręgowy we Wrocławiu, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z 2 marca 2023 r. (sygn. akt VIII Pa 157/22):

I. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego we Wrocławiu na rzecz powódki M.S. dalszą kwotę 813,75 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 5 listopada 2021 r. do dnia zapłaty;

II. oddalił apelację strony pozwanej;

III. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.385 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas, od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach procesu za II instancję, do dnia zapłaty na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, które zostało wydane po szczegółowym i wnikliwym przeprowadzeniu

postępowania dowodowego, co do zasady jest prawidłowe, jednakże wymaga pewnego doprecyzowania.

Odnosząc się do kwestii tzw. dodatku covidowego za okres października 2020 r. Sąd odwoławczy wskazał, że apelacja powódki jest zasadna. W tej materii Sąd Okręgowy uzupełnił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy m.in. o korespondencję z Narodowym Funduszem Zdrowia.

Jak wynika z pisma NFZ, przesłanką zawarcia 6 listopada 2020 r. umowy ([...]) ze stroną pozwaną była decyzja z 14 października 2020 r. Wojewody Dolnośląskiego, zgodnie z którą strona pozwana została zakwalifikowana do II poziomu zabezpieczenia Covid-19 (od 15 października 2020 r.). Tym samym, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko zaprezentowane przez powódkę w treści wniesionej przez nią apelacji, że to właśnie od tego dnia obowiązywała wyżej wymieniona umowa, która dotyczyła kwestii wypłaty dodatkowego świadczenia pieniężnego. Sam zaś aneks do umowy, który zawarty został 27 listopada 2020 r., miał na celu jedynie zwiększenie kręgu osób, które są upoważnione do uzyskania dodatku covidowego o osoby, które udzielają świadczeń zdrowotnych na SOR, w Izbach Przyjęć oraz o laboratoria. Personel medyczny szpitala nie otrzymał dodatków covidowych za październik 2020 r., ponieważ strona pozwana nie przekazała do DOW NFZ wykazu osób, które były uprawnione do otrzymania przedmiotowego dodatku, jak również nie złożyła faktury dotyczącej środków finansowych na dodatkowe świadczenie pieniężne za październik 2020 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego uszło uwadze Sądu *meriti*, że Minister Zdrowia z dniem 30 września 2020 r. zwiększył *de facto* krąg podmiotów leczniczych uprawnionych do wypłaty dodatkowego świadczenia o placówki zakwalifikowane do II poziomu zabezpieczenia, a pozwany szpital stał się taką placówką na mocy decyzji Wojewody Dolnośląskiego od dnia 16 października 2020 r. W związku z powyższym z dniem 16 października 2020 r. powódka – zdaniem Sądu odwoławczego nabyła prawo ubiegania się o dodatkowe świadczenie jako pracownik pozwanego szpitala.

Przechodząc zaś do kwestii prawidłowości wydanego rozstrzygnięcia w pozostałym zakresie przez Sąd I instancji, Sąd Okręgowy wskazał, że jest ono prawidłowe, poparte zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz ze szczegółowo i trafnie opisanymi wnioskami. Sąd odwoławczy zaznaczył też, że

regulacje wewnętrzne wprowadzone przez pozwanego w postaci zarządzeń dyrektora nr [...] z 23 kwietnia 2021 r. oraz w szczególności nr [...] z 15 czerwca 2021 r. *de facto* przerzucały na pracownika ciężar dowodu wykazywania wykonywanych usług medycznych, formułując rygorystyczny wymóg podania szczegółowych danych (m.in. odnośnie do identyfikacji danego kontaktu z pacjentem covidowym; daty i czasu trwania) pod sankcją odpowiedzialności karnej, obowiązku zwrotu przyznanego świadczenia. Zarządzenia te zostały wydane wiele miesięcy po dacie faktycznego wykonania spornych usług medycznych, z przyjęciem ich obowiązywania wstecz. Pracownik medyczny nie był w stanie odtworzyć danych z systemu [...] czy z pamięci. To pozwany dysponował danymi - listami pacjentów z zakażeniem, którym dany pracownik wykonywał badania, które były bezzwrotnie przekazywane przełożonym. Nie było możliwości bieżącego uzupełniania danych, co do pacjentów testowanych, co do których brak było danych o zarażeniu czy pozytywnym wyniku bezpośrednio przy badaniu. W toku postępowania przed Sądem I instancji ustalono także, że przełożeni (w przypadku powódki świadek D.) nie dopełniali obowiązku pełnego informowania podwładnych o potrzebie i celu skrupulatnego odnotowywania powyższych danych identyfikacyjnych.

W ocenie Sądu II instancji zgodzić się należy w pełni z twierdzeniem, że powódka wypełniała faktyczną przesłankę w postaci udzielania świadczeń zdrowotnych w bezpośrednim kontakcie z pacjentem z podejrzeniem i zakażeniem Covid-19. Jak zauważył Sąd odwoławczy, strona pozwana poprzez dokonanie częściowej wypłaty dodatków covidowych na rzecz powódki, sama tym sposobem uznała niejako jej prawo do wyżej wymienionego świadczenia. Skoro częściowa wypłata dodatku covidowego następowała w każdym spornym miesiącu, to oznacza to, że strona pozwana pozytywnie zweryfikowała istnienie kontaktu powódki z pacjentami „covidowymi”, a co za tym idzie, pozwany szpital przekazał dane powódki do NFZ, celem wypłaty dodatku covidowego. Jak ocenił Sąd Okręgowy, Sąd I instancji słusznie uznał, że niewypłacenie powódce wyrównania dodatku w sytuacji, gdy spełniła ona wszelkie wymogi faktyczne, aby to wyrównanie otrzymać, tj. wykonywała ona taką samą pracę jak technicy, którzy wyrównanie to otrzymali, stanowi naruszenie przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Do świadczenia wymienionego w art. 18^{3c} k.p. zalicza się również dodatek covidowy, który przyznawany jest do wynagrodzenia pracownikom, którzy udzielali świadczeń zdrowotnych pacjentom z podejrzeniem lub zakażeniem wirusem wywołującym chorobę Covid-19. Zatem, skoro powódka udzielała świadczeń zdrowotnych pacjentom z podejrzeniem i zakażeniem wirusem SARS-CoV-2, to zdaniem Sądu II instancji należało jej się dodatkowe wynagrodzenie, w postaci spornych dodatków covidowych, podobnie, jak pozostałym pracownikom, świadczącym taką samą pracę.

W dalszej części uzasadnienia Sąd odwoławczy zauważył, że polecenie Ministra Zdrowia, jakkolwiek nie stanowi źródła prawa powszechnie obowiązującego, to traktować je można jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., zgodnie z którym ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Sąd II instancji w uzasadnieniu swojego stanowiska zważył też, że uprawnionym z tytułu tego świadczenia nie była żadna ze stron umowy, ale jego spełnienie następować miało na rzecz osób wykonujących u pozwanego zawód medyczny, w treści tejże umowy należało upatrywać elementów *pactum in favorem tertii*. W myśl art. 393 § 1 k.c. jeżeli w umowie zastrzeżono, że dłużnik spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, osoba ta, w braku odmiennego postanowienia umowy, może żądać bezpośrednio od dłużnika spełnienia zastrzeżonego świadczenia. Przytoczony przepis – zdaniem Sądu odwoławczego sam w sobie uzasadnia legitymację bierną pozwanego szpitala w sytuacji procesowej, w której powództwo zainicjowane zostało przez osoby, na rzecz których następować miało spełnienie świadczeń pieniężnych określonych w Poleceniu Ministra Zdrowia. Skoro na pozwanym pracodawcy spoczywały względem powódki określone obowiązki - weryfikacji jej prawa do nabycia „dodatku COVID-owego”, przekazania informacji w tym przedmiocie (...) Oddziałowi NFZ, a następnie dokonania wypłaty tegoż dodatku, nienależyte wykonanie tych obowiązków, prowadzące do powstania po stronie pracownika określonej szkody majątkowej, może podlegać ocenie w ramach reżimu

odpowiedzialności kontraktowej. W sprawie, nabycie prawa do „dodatku COVID-owego” następowało w ścisłym związku ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu, do Sądu Najwyższego wywiódł pozwany, zaskarżając judykat w całości, zarzucając rozstrzygnięciu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1. art. 18^{3c} § 1 i 2 oraz art. 18^{3d} k.p. poprzez ich błędne zastosowanie w sprawie, pomimo, że tzw. „dodatek covidowy” nie stanowił wynagrodzenia pracownika w rozumieniu art. 18^{3c} § 2 k.p., pozwany nie wypłacając tego dodatku powódce kierował się obiektywnymi powodami, a ponadto powódka ani w pozwie, ani w toku procesu nie wskazała kryterium nieusprawiedliwionego różnicowania jej sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami;

2. art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 87 i 93 Konstytucji RP poprzez jego błędną wykładnię i błędne przyjęcie, że polecenie Ministra Zdrowia z 4 września 2020 r., którym Minister zobowiązał Narodowy Fundusz Zdrowia do wypłaty osobom uprawnionym tzw. dodatków covidowych, stanowi źródło prawa pracy;

3. art. 393 § 1 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie w sprawie mimo, że umowa [...] zawarta pomiędzy pozwanym, a Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ) nie spełnia kryteriów konstrukcji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej;

4. art. 471 k.c. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wobec nienależytego wykonania przez pozwanego umowy [...] zawartej pomiędzy pozwanym a NFZ, pozwany ponosi odpowiedzialność kontraktową wobec powódki nie będącej stroną tej umowy.

Wobec tak konstruowanych zarzutów, skarżący wniósł o:

1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu, poprzez oddalenie apelacji powódki i zmianę wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej poniesionych kosztów procesu przed Sądami obu instancji oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym wg norm przepisanych;

ewentualnie,

3. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpatrzenia oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego;

4. jednocześnie w każdym przypadku zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego na podstawie art. 415 k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia w łącznej kwocie 27.000,22 zł.

W odpowiedzi na wywiedzioną skargę kasacyjną powódka wniosła o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - jej oddalenie;
3. oddalenie wniosku o zwrot spełnionego świadczenia w kwocie 27.000,22 zł;
4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się uzasadniona w stopniu wystarczającym do wydania orzeczenia kasacyjnego.

Roszczenie powódki opierało się na tym, że tzw. dodatek covidowy przysługuje jej na podstawie Polecenia Ministra Zdrowia z 4 września 2020 r. (zwanego dalej „Poleceniem”), które skierowane było do Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia i dotyczyło wypłacania dodatkowego świadczenia pieniężnego osobom wykonującym zawód medyczny - w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (aktualny t.j. z 2024 r., 799 ze zm.), uczestniczącym w udzielaniu świadczeń zdrowotnych i mającym bezpośredni kontakt z pacjentami z podejrzeniem lub zakażeniem wirusem SARS-CoV-2. Rozpoznający sprawę w pierwszej instancji Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne (z wyjątkiem roszczenia o dodatek covidowy za miesiąc październik 2020 r.), a jego podstawę prawną stanowi art. 18^{3d} Kodeksu pracy (nie podnoszony w ogóle w toku postępowania przez powódkę) – bowiem skoro część z pracowników

pozwanego Szpitala, wykonując tę samą pracę co powódka, otrzymała wypłatę dodatku, to powódka jest również uprawniona do jego otrzymania.

Rozpoznając apelacje obu stron Sąd Okręgowy, który dodatkowo uwzględnił część roszczenia powódki oddalonego przez Sąd I instancji, jak na to słusznie zwróciła uwagę strona skarżąca, w uzasadnieniu wyroku nie wskazał jednoznacznej podstawy prawnej swojego rozstrzygnięcia. Niezrozumiałe jest przy tym, że z jednej strony, zdaniem Sądu II instancji, rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, co do zasady jest prawidłowe – co przemawiałoby za przyjęciem, że słusznie został zastosowany przez ten Sąd do ustalonego stanu faktycznego przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy. Z drugiej natomiast strony Sąd Okręgowy wskazuje, że „jeżeli by nawet przyjąć argumentację pozwanego, zawartą w apelacji, odnośnie nieadekwatności odniesienia przepisów o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu do realiów stanu faktycznego sprawy, to w sprawach o analogicznym stanie faktycznym w skali kraju Sądy przyznające prawo do świadczenia (dodatku) covidowego poszukiwały także podstawy prawnej dla dochodzonego roszczenia w konstrukcji zawartej w treści art. 393 k.c. w związku z art. 415 k.c.”. Z uzasadnienia wyroku nie wynika przy tym, czy Sąd odwoławczy postanowił sam również przyjąć, jako podstawę prawną, właśnie przepisy Kodeksu cywilnego – tym bardziej, że w końcowej części uzasadnienia przywołuje on art. 393 k.c. jedynie jako uzasadnienie legitymacji biernej pozwanego szpitala.

Nie ulega jednak żadnej wątpliwości, że Sądy obu instancji uznały Polecenie Ministra Zdrowia z 4 września 2020 r. za źródło prawa pracy - w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. – nie przeprowadzając jednak żadnej analizy charakteru prawnego świadczenia wprowadzonego tym Poleceniem. Tymczasem wykładnia przepisu art. 9 § 1 k.p., orzecznictwa Sądu Najwyższego, wypowiedzi doktryny i nauki prawa pracy, a także tekstu Polecenia Ministra Zdrowia z 4 września 2020 r., w brzmieniu ustalonym Poleceniem Ministra Zdrowia z 1 listopada 2020 r., nie uzasadniają twierdzenia, że Polecenie to jest źródłem prawa pracy, rozumieniu art. 9 § 1 k.p., kształtującym treść stosunku pracy powódki i pozwanego. Stanowisko Sądu Okręgowego, że Polecenie to jest źródłem prawa pracy nie znajduje uzasadnienia w przywołanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wypowiedzi K. Barana (komentarz do art. 9 Kodeksu pracy (w:) Kodeks pracy. Komentarz red. K. Baran, LEX wersja elektroniczna, wyd. 2022,

pkt 1.1 oraz 3.3.). Komentator stwierdza bowiem, że „Artykuł 9 § 1 k.p. statuuje legalną definicję prawa pracy przez wyliczenie jego źródeł. Zgodnie z dyrektywą w nim sformułowaną przymiot ten posiadają akty ponadindywidualne, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W płaszczyźnie literalnej definicja ta nie odnosi się natomiast do statusu innych podmiotów funkcjonujących w stosunkach pracy” (pkt 1.1). Dalej, że „Do źródeł o charakterze wykonawczym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. należy zaliczyć akty prawa wewnętrznego, przewidziane w art. 93 Konstytucji RP, jeżeli rzutują bezpośrednio lub pośrednio na status pracowniczy osób zatrudnionych w administracji. Ich katalog ma charakter otwarty, w efekcie obok uchwał Rady Ministrów oraz zarządzeń premiera i ministrów mogą nosić inne nazwy. Adresowane są one wyłącznie do jednostek organizacyjnych podległych organowi wydającemu.” (pkt 3.3). Z tych wypowiedzi K. B. wynika że, po pierwsze, katalog aktów prawa wewnętrznego, o których mowa w art. 93 Konstytucji RP jest otwarty, po drugie – akty prawa wewnętrznego, o których mowa w art. 93 Konstytucji RP są aktami wykonawczymi w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ale tylko w zakresie w jakim rzutują na status pracowniczy osób zatrudnionych w administracji. Tymczasem z ustaleń faktycznych tej sprawy wynika, że powódka w okresie objętym żądaniem pozwu nie była zatrudniona w jednostce administracji podległej ministrowi wydającemu Polecenie. Powódka była zatrudniona przez podmiot leczniczy, będący samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej (SPZOZ), mającym osobowość prawną, działający na podstawie ustawy o działalności leczniczej ([...] Z powyższego wynika, że powołana przez Sąd Okręgowy wypowiedź przedstawiciela doktryny na temat otwartego katalogu źródeł prawa pracy, po pierwsze została przytoczona niedokładnie, po drugie, nie jest adekwatna do okoliczności faktycznych tej sprawy.

Nadto analiza podstawy prawnej Polecenia także nie uzasadnia wniosku, że Polecenie to jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Polecenie z 4 września 2020 r. zostało wydane na podstawie art. 10a ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374). Artykuł 10a ust. 1 ustawy covidowej stanowił, że minister właściwy do spraw zdrowia może podejmować inne

niż określone w art. 10 działania związane z przeciwdziałaniem Covid-19. Z kolei art. 10 ustawy covidowej stanowił, że minister właściwy do spraw zdrowia mógł nałożyć obowiązek wykonania określonego zadania w związku z przeciwdziałaniem Covid-19 m.in. na podmiot leczniczy będący SPZOZ, zapewniając środki na pokrycie wydatków związanych z wykonaniem tego obowiązku. Polecenie z 1 listopada 2020 r. zostało wydane natomiast na podstawie art. 42 ustawy z dnia 14 sierpnia 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia funkcjonowania ochrony zdrowia w związku z epidemią COVID-19 oraz po jej ustaniu (Dz.U. poz. 1493). Zgodnie z tym przepisem obowiązek lub polecenie nałożone przez podmiot uprawniony na podstawie art. 10, 10a lub 11 ustawy covidowej, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, są wykonywane do odwołania tego obowiązku lub polecenia przez podmiot uprawniony i finansowane na zasadach dotychczasowych. Ponadto, w art. 42 ustawy zmieniającej wskazano, że obowiązek ten lub polecenie mogą być zmieniane w tym okresie na podstawie art. 10, 10a i 11 ustawy covidowej. Z art. 10a ust. 1 ustawy covidowej, stosowanym w zw. z art. 42 ustawy zmieniającej, nie wynika, że działanie ministra właściwego do spraw zdrowia (podmiotu uprawnionego na podstawie art. 10a ust. 1 ustawy covidowej) mogło polegać na nałożeniu obowiązku na osobę prawną - SPZOZ utworzony przez jednostkę samorządu terytorialnego (podmiot, który nie jest jednostką organizacyjną podległą Ministrowi Zdrowia) względem zatrudnianych przez nią pracowników. Wniosek przeciwny koliduje, po pierwsze, z charakterem prawnym aktu wewnętrznego, o którym w art. 93 Konstytucji RP. Oczywiście jeżeli uznać, że Polecenie to akt tego rodzaju, a tak zdaje się twierdzić Sąd w zaskarżonym wyroku, przytaczając wypowiedź K. B. o otwartym katalogu źródeł prawa wewnętrznego, w rozumieniu art. 93 Konstytucji RP. Akt prawa wewnętrznego, o którym mowa w art. 93 Konstytucji RP, to akt o charakterze wewnętrznym, obowiązujący tylko jednostki organizacje podległe organowi wydającemu akt. To akt, który nie może stanowić podstawy decyzji wobec obywateli, osób prawnych oraz innych podmiotów. Uwzględniając hierarchię źródeł prawa powszechnie obowiązującego, art. 10a ustawy covidowej nie mógł skutkować zmianą przepisów Konstytucji RP, określających charakter prawny aktów prawa wewnętrznego, o których mowa w art. 93 Konstytucji RP. Reasumując, Polecenie nie było aktem wykonawczym - w

rozumieniu art. 9 § 1 k.p., kształtującym treść stosunku pracy, jaki łączył pozwanego z powódką.

Po drugie, wniosek przeciwny do przedstawionej wyżej wykładni art. 10a ust. 1 ustawy covidowej byłby sprzeczny z podstawową zasadą prawa pracy – zasadą swobody nawiązania stosunku pracy, oraz ustalania warunków pracy i płacy. Zasada ta podkreśla autonomiczność decyzji stron stosunku pracy co do nawiązania i kształtowania treści umownego stosunku pracy.

Analiza tekstu Polecenia nie uzasadnia tezy, że jest to akt określający prawa i obowiązki pracownika (powódki) i pracodawcy (pozwanego). Poleceniem minister właściwy do spraw zdrowia nałożył na NFZ obowiązek określonego działania. Treścią nałożonego na NFZ obowiązku było: przekazanie przez NFZ, określonym w Poleceniu podmiotom leczniczym, środków finansowych, oraz zobowiązanie tych podmiotów leczniczych do określonych działań, tj. m.in. do wypłaty dodatkowego świadczenia osobom spełniającym warunki określone w Poleceniu, ze środków finansowanych i przekazanych na ten cel przez dyrektora właściwego oddziału wojewódzkiego NFZ - w wysokości ustalonej według zasad określonych w Poleceniu, na podstawie umowy lub porozumienia. Analiza treści Polecenia uzasadnia wniosek, że Polecenie nie stanowiło podstawy prawnej obowiązku podmiotu leczniczego, takiego jak pozwany szpital, wypłaty dodatkowego świadczenia zatrudnionym przez niego członkom personelu medycznego, takim jak powódka. Obowiązek taki po stronie pozwanego szpitala mógł dopiero powstać na skutek działań NFZ, podjętych w wykonaniu Polecenia. Ponadto, w treści Polecenia mowa o wypłacie dodatkowego świadczenia „na podstawie umowy lub porozumienia”. Z czego można wnioskować, że czynnością poprzedzającą wypłatę dodatkowego świadczenia miało być wyrażanie przez podmiot leczniczy zgody w ramach zawarcia bliżej nieokreślonej w Poleceniu umowy lub porozumienia.

Warto także zauważyć, że wnioski wynikające z analizy treści Polecenia odpowiadają sposobowi i trybowi finansowania z budżetu państwa świadczeń z opieki zdrowotnej wykonywanych w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, określonego w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 12 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 422) oraz systemowi finansowania świadczeń opieki zdrowotnych ze środków publicznych.

Zwrócić także należy uwagę, że powołane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczenia Sądu Najwyższego również nie uzasadniają tezy, że Polecenie jest źródłem prawa pracy. Wyroki Sądu Najwyższego: z 23 października 2006 r., II PK 28/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 345) i z 9 czerwca 2008 r., II PK 328/07 (OSNP 2009 nr 21-22, poz. 277) dotyczyły roszczeń pracownika zatrudnionego w państwowej jednostce sfery budżetowej, którego warunki wynagrodzenia kształtowane były zgodnie z mechanizmem przewidzianym w art. 77³ k.p. Zakres zastosowania tego przepisu, odpowiednio, aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie (co do zasady – rozporządzeń, wyjątkowo zarządzeń), dotyczy warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej. Powódka nie była takim pracownikiem. Ponadto, art. 77³ k.p. stanowi odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 77¹ k.p. Zgodnie z art. 77¹ k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowego pracy, stanowiące zgodnie z art. 9 § 1 k.p. źródło prawa pracy. Tymczasowo, tj. do momentu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy, warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa: w przypadku pracodawców niebędących jednostkami sfery budżetowej, zatrudniającymi, co do zasady co najmniej 50 pracowników – regulamin wynagradzania ustalany przez pracodawcę (art. 77² k.p.), a w przypadku pracodawców będących jednostkami sfery budżetowej – co do zasady rozporządzenie ministra właściwego do spraw pracy wydane na wniosek właściwego ministra (art. 77³ k.p.). Z przepisów tych wynika, że w przypadku pracodawców niebędących jednostkami sfery budżetowej, przy ustalaniu warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą uczestniczą bezpośrednio lub pośrednio (przez swoich przedstawicieli) pracodawca oraz pracownicy, którzy będą stosować dany akt (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania). W tym przejawia się cecha autonomiczności źródeł prawa pracy, nie będących powszechnymi (konstytucyjnymi) źródłami prawa. O ile źródła prawa w znaczeniu konstytucyjnym pochodzą od organów państwa – są przez nie tworzone lub uznane – o tyle autonomiczne źródła prawa pracy są tworzone z udziałem podmiotów, które nie stanowią elementu struktury państwowej; mają swoje źródło w

wolnościach prawach jednostki oraz tworzonych przez nie podmiotach (tak Ł. Pisarczyk, Autonomiczne źródła prawa pracy, WKP 2022, LEX publikacja elektroniczna, rozdział I pkt 5). Uwzględniając charakter pozwanego (osoba prawna niebędąca jednostką sfery budżetowej), Polecenie wydane przez Ministra Zdrowia nie spełnia kryteriów autonomicznego źródła prawa pracy kształtującego treść stosunku pracy powódki i pozwanego. Zarówno pozwany jak i powódka – bezpośrednio czy pośrednio przez swoich przedstawicieli - nie uczestniczyli w tworzeniu Polecenia. Organ wydający Polecenie nie był pracodawcą powódki. Jednocześnie nie ustalono, aby miał upoważnienie do działania w imieniu pozwanego w zakresie dotyczącym czynności z zakresu prawa pracy.

Jeżeli natomiast chodzi o powołany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 296), to stan faktyczny, w którym wydano ten wyrok, jest odmienny od stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Dostrzeżenie tych różnic jest istotne dla oceny argumentacji zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W wyroku z 11 czerwca 1997 r. Sąd Najwyższy zakwalifikował umowę spółki z o.o. jako statut w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., podkreślając, że jest to akt wewnątrzzakładowy tworzony przez wspólników spółki. Tymczasem w tej sprawie mamy do czynienia z Poleceniem – aktem wydanym przez organ państwa – jednostkę funkcjonującą poza strukturą pozwanego pracodawcy. Charakter podmiotu wydającego Polecenie (organ państwa) i tryb tworzenia Polecenia (jednostronnie bez udziału stron stosunku pracy) nie uzasadniają zakwalifikowania Polecenia jako statutu będącego źródłem prawa pracy dla stosunku pracy istniejącego między pozwanym z powódką.

Tezy Sądu Okręgowego stanowiące, że Polecenie jest źródłem prawa pracy nie uzasadnia również wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2021 r., III PSKP 33/21 (OSNP 2022 nr 6, poz. 55). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że źródłem praw jak i obowiązków pracowniczych może być zwyczaj zakładowy (utrwalona praktyka). Przywołane twierdzenie Sądu Najwyższego nie wiązało się jednak z wykładnią art. 9 § 1 k.p. Ponadto, orzeczenie to nie jest adekwatne do okoliczności faktycznych tej sprawy. W tej sprawie nie ustalono, aby obowiązek wypłaty dodatkowego świadczenia przez pozwanego wynikał z ukształtowanej praktyki. Cel świadczenia dodatkowego uzasadnia natomiast wniosek przeciwny. Potrzeba

ustalenia zasad finansowania świadczenia dodatkowego, o którym mowa w Poleceniu, wynikała nie z utrwalonej praktyki finansowania dodatkowego świadczenia, ale z wyjątkowymi i nieprzewidywanymi okolicznościami spowodowanymi epidemią Covid-19. Miała na celu zapewnienie „utrzymania stanu liczbowego kadry medycznej najbardziej istotnej z punktu widzenia przeciwdziałania COVID-19” (uzasadnienie Polecenia).

Nie można także pomijać, ustalonej przez Sąd *meriti* okoliczności, że pozwany Szpital, zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora nr [...], uregulował tryb weryfikacji uprawnień pracowników do uzyskania dodatku covidowego, w tym obowiązek złożenia oświadczenia dotyczącego wykonywania świadczeń na rzecz pacjentów zakażonych wirusem SARS-CoV-2 - zarządzenie to określało identyczne warunki dla wszystkich pracowników i współpracowników Szpitala. Wszystkie te osoby, na tych samych zasadach, nabywały prawo do wypłaty dodatku covidowego - po spełnieniu warunków opisanych w treści Zarządzenia, oraz po przekazaniu pozwanemu środków finansowych na wypłatę tych dodatków przez NFZ. Nie można też nie zauważyć, że w przypadku dodatku covidowego za miesiąc październik 2020 r., nie został on wypłacony żadnemu z pracowników pozwanego – a argument, że inne podmioty lecznicze na terenie W. wypłaciły swym pracownikom taki dodatek, uznać należy za chybiony – tym bardziej przy zastosowaniu wykładni art. 32 Konstytucji RP.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy powinien – biorąc pod uwagę wyżej przedstawione rozważania - przeprowadzić analizę charakteru prawnego świadczenia wprowadzonego Poleceniem Ministra Zdrowia z 4 września 2020 r., a także, dokonując subsumpcji właściwych przepisów prawa materialnego do ustalonego przez siebie stanu faktycznego, wziąć pod uwagę ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego – w zakresie wykładni art. 18^{3d} i 18^{3c} § 2 k.p., a ewentualnie również art. 393 § 1 k.c. (w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak jest jakichkolwiek ustaleń, co do okoliczności zawarcia umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, jak również jej treści).

W art. 18^{3d} k.p. wskazano, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie

odrębnych przepisów. Należy podkreślić, że art. 18^{3d} k.p. służy do dochodzenia szkody (majątkowej i niemajątkowej), wykraczającej poza należność przysługującą pracownikowi z obowiązujących go postawień umownych, na podstawie art. 18 § 3 k.p. (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024 nr 7, poz. 68, str. 5). Natomiast przepis art. 18^{3c} k.p. statuuje prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Równocześnie zawiera on także definicje na potrzeby tego uprawnienia pracowniczego, tzn. definicję wynagrodzenia oraz definicję pracy o jednakowej wartości. Wynagrodzenie (na potrzeby prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości) obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę, a zwłaszcza traktowania innych świadczeń jak wynagrodzenia za pracę. Pojęcie wynagrodzenia za pracę stanowi zbiorczą nazwę dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika, jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru, dokonują w konkretnych sprawach sądy (zob. K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 33, Warszawa 2023; wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2007 r., II PK 38/07, Legalis nr 112155).

Natomiast dla przyjęcia konstrukcji porozumienia o świadczenie na rzecz osoby trzeciej wymagane jest wykazanie, zgodnie z art. 393 § 1 k.c., że w umowie łączącej wierzyciela z dłużnikiem dokonane zostało zastrzeżenie, że dłużnik spełni świadczenie na rzecz osoby trzeciej, która może tego żądać bezpośrednio od niego. We wskazanym przepisie chodzi o zastrzeżenie, będące wynikiem zgody stron danego stosunku zobowiązaniowego, obejmujące ich porozumienie, że osoba trzecia nabywa uprawnienie do żądania spełnienia przyrzeczonego świadczenia. W ramach tej umowy zastrzegającym jest wierzyciel, a przyrzekającym dłużnik. Pomiędzy zastrzegającym, a przyrzekającym istnieje stosunek pokrycia, pomiędzy przyrzekającym a osobą trzecią stosunek zapłaty, a pomiędzy zastrzegającym, a osobą trzecią, stosunek waluty, który jest bezpośrednią przyczyną tego dodatkowego

zastrzeżenia umownego. Nabycie tego uprawnienia staje się definitywne po złożeniu przez osobę trzecią zastrzegającemu lub przyrzekającemu oświadczenia, że chce z tego uprawnienia skorzystać. Świadczenie, które dłużnik powinien spełnić na rzecz osoby trzeciej musi być dokładnie oznaczone, ponieważ w połączeniu z oznaczeniem sposobu zachowania się dłużnika pozwala na ustalenie treści stosunku zobowiązaniowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r., II PK 293/12, Legalis nr 712221).

Z podanych wyżej względów Sąd Najwyższy, w oparciu o art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c., w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[SOP]

DS