

**Wyrok z dnia 11 kwietnia 2006 r.**

**I PK 171/05**

**Jeżeli pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go wiązać zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę.**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Anety B., Izabeli T., Beaty P., Moniki S., Martyny B. przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w P.Ś. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach płacy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 7 lipca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od pozwanego Szpitala Miejskiego w P.Śl. na rzecz powódek Anety B., Izabeli T., Beaty P., Moniki S. i Martyny B. kwoty po 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

#### U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tarnowskich Górach wyrokiem z 29 stycznia 2004 r. [...] przywrócił powódki Anetę B., Izabelę T., Beatę P., Monikę S. i Martynę B. do pracy w pozwanym Szpitalu Miejskim w P.Ś. na poprzednie warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki były zatrudnione u pozwanego na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach pielęgniarek lub położnych. W dniu 31 stycznia 2003 r. odbyło się spotkanie dyrekcji pozwanego Szpitala z przedstawicielami związków zawodowych działających na terenie zakładu pracy. Przedstawiciele związków zawodowych wyrazili wówczas zgodę na zawieszenie na okres od 21 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2003 r. wypłaty podwyżek w wysokości 203 zł za I kwartał 2002 r. Na spotkaniu ustalono też, że związki zawodowe nie będą domagały się kolejnych podwyżek. Dyrektor z kolei zobowiązał się do pozostawienia wynagrodzenia pracowników na poziomie z 2002 r. W okresie od stycznia do lipca 2003 r. pomiędzy przedstawicielami organizacji związkowych a dyrekcją prowadzone były rozmowy w przedmiocie obniżenia kosztów działalności Szpitala. Konieczność wypłaty należnych pracownikom ustawowych podwyżek (po 203 zł) przyniosła znaczące obciążenia. Przedstawiciele związków zawodowych sugerowali obniżenie kosztów dyżurów lekarskich przez wprowadzenie jednolitej stawki wynagrodzenia za dyżur i pracy zmianowej, jednak dyrekcja nie przyjęła tych propozycji. W dniu 21 lipca 2003 r. odbyło się spotkanie dyrekcji pozwanego Szpitala ze związkami zawodowymi, na którym dyrektor powiadomił zebranych o zamiarze obniżenia dodatków funkcyjnych i wynagrodzeń pracowniczych. Obniżce miało ulec wynagrodzenie podstawowe, od którego naliczano wszystkie składniki pochodne. Przedstawiciele związków zawodowych nie wyrazili zgody na proponowane rozwiązania. W piśmie z 25 lipca 2003 r. pozwany pracodawca zaproponował pracownikom zmianę - w drodze porozumienia stron - dotychczasowych warunków płacy poprzez obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o 100 zł brutto, zastrzegając sobie - w razie braku zgody na to - dokonanie z dniem 31 lipca 2003 r. wypowiedzeń zmieniających tej treści. Powódki nie wyraziły zgody na obniżenie ich wynagrodzenia w trybie porozumienia stron. Otrzymały wobec tego wypowiedzenia zmieniające. Jako przyczynę takiej decyzji podano konieczność obniżenia kosztów działalności pracodawcy. W dacie wypowiedzenia powódki były członkiniami Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Nowe warunki wynagrodzenia zaczęły obowiązywać od 1 listopada 2003 r. Obniżeniu uległy również dodatki funkcyjne, liczone jako pochodna od wynagrodzenia zasadniczego, na wszystkich stanowiskach pracy, w granicach od 5 % do 20 %; największa obniżka dodatków funkcyjnych objęła lekarzy pełniących funkcje ordynatorów i ich zastępców.

Oceniając zasadność roszczeń powódek o przywrócenie warunków wynagrodzenia sprzed wypowiedzenia, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p.

przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Ocena zasadności definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, jak też wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania, na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu pierwszej instancji, dokonując wypowiedzenia zmieniającego pracodawca w największym stopniu obciążył skutkami swojego działania pracowników otrzymujących najniższe wynagrodzenie. Opisanym działaniem pozwany nadużył swojego prawa. Sąd pierwszej instancji podniósł, że źródłem prawa pracy są również porozumienia zbiorowe. Jak ustalono w rozpoznawanej sprawie, pomiędzy dyrektorem pozwanego Szpitala i przedstawicielami związków zawodowych zostało zawarte 31 stycznia 2003 r. porozumienie, w którym dyrektor zobowiązał się do pozostawienia wynagrodzenia pracownikom w roku 2003 na poziomie roku poprzedniego. Sąd uznał, że pracodawca formalnie zagwarantował pracownikom zachowanie tych samych warunków płacy przez rok, wyłączając możliwość dokonania ich wypowiedzenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 32 Konstytucji RP oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 42 § 1 k.p. W uzasadnieniu apelacji wywiedziono, że pracodawca nie może być ograniczany w swoim prawie prowadzenia działalności i takiego kształtowania stosunków prawnych, także w sferze prawa pracy, które uwzględniałoby jego słusze interesy. Według skarżącego, ocena sytuacji ekonomicznej Szpitala, nie powinna się ograniczać do uwzględnienia potrzeb powódek, ale powinna mieć także na uwadze słusze potrzeby pracodawcy. O wypowiedzeniu warunków wynagrodzenia zadecydowały względy natury ekonomicznej, związane z dążeniem pracodawcy do racjonalizacji wydatków. Apelujący podniósł również, że od każdego porozumienia, także tego z 31 stycznia 2003 r., można odstąpić, a ponadto porozumienie z 31 stycznia 2003 r. nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z 7 lipca 2004 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej. Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji jako własne, Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do kwestii oceny charakteru prawnego porozumienia z 31 stycznia 2003 r., w kontekście ewentualnego przypisania mu znaczenia normatywnego jako źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że istnieją w tym zakresie dwa zasadnicze poglądy przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Oba kierunki wykładni prowadzą, na użytek niniejszej sprawy, do wspólnego wniosku. Przyjęcie założenia, że porozumienie z 31 stycznia 2003 r. nie jest źródłem prawa pracy, nie pozbawia powódek ochrony ich praw podmiotowych. Odwołując się do orzeczeń Sądu Najwyższego - wyroku z 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664, uchwały z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 131, wyroku z 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464 - Sąd Okręgowy stwierdził, że jednoznaczne i kategoryczne zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty w 2003 r. wynagrodzenia w wysokości przyjętej w 2002 r. przeniknęło do treści indywidualnych stosunków pracy powódek. W kodeksowym katalogu źródeł materialnego prawa pracy nie mieści się porozumienie, w którym nie powołano się na umocowanie ustawowe do jego zawarcia. Moc obowiązująca postanowień takiego zbiorowego porozumienia prawa pracy nie wynika zatem z jego materialnoprawnego waloru normatywnego, nie jest ono bowiem porozumieniem zbiorowym prawa pracy opartym na ustawie, ale stanowi źródło zobowiązań pracodawcy w stosunku do pracowników. Taki charakter miało porozumienie z 31 stycznia 2003 r. w stosunku do pracowników zatrudnionych w pozwanym Szpitalu. Jego postanowienia - korzystniejsze niż przepisy prawa pracy - zostały objęte treścią indywidualnych stosunków pracy wszystkich pracowników (art. 18 § 2 k.p. *a contrario*). Przepis art. 18 § 1 k.p. pełni funkcję gwarancyjną, stanowiąc zakaz naruszania - w kierunku mniej korzystnym dla pracownika - minimalnych standardów ochrony pracownika wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnym pozostawieniu stronom stosunku pracy swobody umownego kształtowania treści tego stosunku w sposób korzystniejszy dla pracownika. Ta sama zasada uprzywilejowania pracownika powinna być odniesiona do postanowień porozumienia zbiorowego jako umowy zbiorowego prawa pracy zawartej przez pracodawcę i zakładową organizację związkową, zastrzegającej świadczenie na rzecz pracownika jako osoby trzeciej (art. 393 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dla normatywnych porozumień zbiorowych taką samą zasadę przewiduje art. 9 § 2 k.p. Nienormatywne porozumienia zbiorowe należy z tego punktu widzenia traktować na równi z umową o pracę lub innymi aktami kreującymi stosunek pracy i przyjąć, że ma do nich odpo-

wiednie zastosowanie art. 18 § 1 k.p., albowiem uprawnienia wynikające dla pracownika z postanowień porozumienia zbiorowego są elementami treści jego stosunku pracy.

Przyjęcie założenia, że porozumienie z 31 stycznia 2003 r. jest źródłem prawa pracy, czyni roszczenie powódek tym bardziej zasadnym. Sąd Okręgowy odwołał się do uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134. W uchwale tej Sąd Najwyższy wskazał, że celem zawarcia porozumień zbiorowych jest, między innymi, ochrona pracowników przed realnie lub prawdopodobnie (oczekiwanie) niekorzystnymi skutkami zmian dotyczących pracodawcy, udzielenie im gwarancji dalszego zatrudnienia, zachowania dotychczasowych warunków pracy i wynagrodzenia (na ogół na czas oznaczony) lub, w przypadkach pracowników zwalnianych z pracy, specjalnych świadczeń (odpraw, odszkodowań, osłon socjalnych). Pakty gwarancyjne zawierają związki zawodowe oraz pracodawca obecny lub przyszły albo inwestor strategiczny. Nie są one układami zbiorowymi pracy. Należą do grupy "innych" porozumień. Wśród porozumień kolektywnych, innych niż układy zbiorowe pracy, występują oparte na ustawie (art. 9 § 1 k.p.), przewidziane przepisami prawa pracy, których zasady zawierania określają odrębne przepisy (art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Sąd drugiej instancji uznał drugi z przedstawionych poglądów - co do normatywnego charakteru porozumień zbiorowych, a także kierunków wykładni art. 9 § 1 k.p. - za przekonujący i aktualny. W tej sytuacji, skoro (na co wskazuje sam pozwany w apelacji) porozumienie z 31 stycznia 2003 r. nie zawierało regulacji wskazującej na możliwość i tryb odstąpienia od niego, wypowiedzenia powódkom umów o pracę należało - zdaniem Sądu - uznać za sprzeczne z prawem (w znaczeniu: sprzeczne z tym porozumieniem jako źródłem prawa pracy).

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że dokonując wypowiedzeń zmieniających o jednakowej treści wszystkim pracownikom, pracodawca bezpodstawnie odwołał się do zasady równości. Tymczasem, przyjęte przez stronę pozwaną obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o 100 zł brutto wszystkim pracownikom stanowi zaprzeczenie tej zasady, gdyż nie tylko nie uwzględnia interesów pracowników, lecz wprost je narusza. Tak określone obniżenie wynagrodzenia dotknęło najbardziej pracowników najniżej zarabiających. Nie negując trudnej sytuacji ekonomicznej pozwanego Szpitala, Sąd zwrócił uwagę na utrwaloną linię orzecznictwa,

zgodnie z którą zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 k.p.), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). Skoro pozwana nie wzięła w ogóle pod uwagę indywidualnych interesów pracowników (o czym świadczy przyjęta przez nią metoda redukcji wynagrodzeń - wszystkim pracownikom o jednakową kwotę 100 zł brutto), to wypowiedzenia okazały się także nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do postawienia Sądowi Rejonowemu zarzutu naruszenia konstytucyjnej zasady równości przez ograniczenie prawa pracodawcy do kształtowania treści stosunku pracy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia. Nie można również - w taki sposób, jaki został przyjęty przez pozwany Szpital - przerzucać na pracowników ryzyka prowadzenia działalności.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył kasacją, w zakresie przywrócenia powódek do pracy na poprzednich warunkach, pełnomocnik strony pozwanej. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 32 Konstytucji RP w związku z art. 8 k.p., 45 § 1 k.p. i 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany nie miał prawa dokonać wypowiedzeń zmieniających, co stanowi ograniczenie prawa pracodawcy do kształtowania treści stosunku pracy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia, będące ingerencją w konstytucyjnie zagwarantowaną wszystkim równość traktowania przez władze publiczne, oraz przez przyjęcie, że pozwany nadużył prawa obniżając powódkom wynagrodzenie za pracę w kwotach równych, a nie zróżnicowanych, b) art. 9 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że protokół z dnia 31 stycznia 2003 r. stanowi źródło prawa pracy i pracodawca nie może od niego odstąpić, a skoro od jego ustaleń odstąpił, to postąpił sprzecznie z prawem, c) art. 11 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. w związku z art. 44 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), przez błędne ich zastosowanie i uznanie, że pracodawca powinien był zróżnicować kwoty objęte dokonanyymi wypowiedzeniami zmieniającymi wynagrodzenia powódkom, a z uwagi na to, że są pielęgniarkami, dokonać wypowiedzenia dotyczącego innej niż pozostałym pracownikom kwoty wynagrodzenia, oraz że sąd ma prawo decydować o wysokości wypłacanych pracownikom wynagrodzeń, mimo że za zarządzanie publicznym ZOZ odpowiada kierownik tego zakładu, który za pogorszenie sytuacji finansowej ZOZ, w wyniku prze-

kroczenia przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, może zostać odwołany; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez dokonanie rażąco wadliwej i błędnej oceny mocy dowodowej protokołu z 31 stycznia 2003 r., który był jedynie podstawą do sporządzenia aneksu do regulaminu wynagradzania, wyłącznie w zakresie dodatku o 203 zł, a nie źródłem prawa pracy, oraz pominięcie przeprowadzenia i oceny istotnego dowodu powoływanego przez pozwanego przed Sądami obu instancji, a mianowicie regulaminu wynagradzania, a także przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów - przez nieuwzględnienie dowodu w postaci akt osobowych, w których znajdują się aneksy do umów o pracę z 18 lutego 2003 r., zawarte po spisaniu protokołu z 31 stycznia 2003 r., na podstawie aneksu nr 8 do regulaminu wynagradzania. Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw.

Pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że w przedmiotowej sprawie występują istotne zagadnienia prawne dotyczące: po pierwsze - prawnego charakteru protokołu ze spotkania dyrekcji pozwanego Szpitala z przedstawicielami związków zawodowych z 31 stycznia 2003 r., w szczególności jego znaczenia w zestawieniu z treścią regulaminu wynagradzania pozwanego oraz treścią aneksów do umów o pracę powódek zawartych z powódkami 18 lutego 2003 r., po drugie - dopuszczalności ograniczenia przez sąd pracy prawa pracodawcy, dyrektora zarządzającego zakładem opieki zdrowotnej, do takiego kształtowania stosunków prawnych, także w sferze prawa pracy, które uwzględniałyby jego słuszne interesy, w oparciu o postanowienia Kodeksu pracy w związku z postanowieniami ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. Ponadto pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że zachodzi potrzeba wykładni przepisu art. 9 § 1 k.p., a to wobec rozbieżności w orzecznictwie sądów dotyczących kwestii, kiedy oraz czy porozumienia pracodawcy z pracownikami stanowią źródło prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie miała ocena charakteru prawnego porozumienia z 31 stycznia 2003 r. Porozumienie to, nazwane

„Protokół ze spotkania Dyrekcji Szpitala z przedstawicielami Związków Zawodowych”, podpisane przez dyrektora pozwanego Szpitala oraz przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, zawiera następujące ustalenie: „wynagrodzenia pracowników pozostaną na poziomie roku 2002 oraz aneksy do umów o pracę zostaną podpisane na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2003 r.”. Ustalenie to zostało poprzedzone przedstawieniem przez strony porozumienia swoich stanowisk. Dyrektor stwierdził, że nastąpi brak środków finansowych na wypłaty dla pracowników, a ponadto może nastąpić niedotrzymanie terminu wypłacenia wynagrodzenia już za styczeń 2003 r. Przedstawiciele związków zawodowych podtrzymali żądanie wypłaty należnych kwot i podpisania aneksów do umów o pracę. Jednocześnie związki zawodowe - rozumiejąc trudną sytuację finansową Szpitala - zawiesiły swoje roszczenia na czas od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2003 r. co do wypłaty podwyżek za I kwartał 2002 r. Ponadto związki zawodowe oświadczyły, że w roku 2003 r. nie będą się domagały kolejnych podwyżek zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r.

Sąd Rejonowy przypisując powyższemu porozumieniu walor porozumienia zbiorowego prawa pracy i nadając mu charakter normatywny zinterpretował jego postanowienia w ten sposób, że dyrektor Szpitala zobowiązał się - wobec przedstawicieli związków zawodowych działających w pozwanym Szpitalu - do pozostawienia wynagrodzeń pracowników w roku 2003 na poziomie roku poprzedniego. Pracodawca formalnie zagwarantował więc pracownikom zachowanie tych samych warunków płacy przez cały rok 2003, wyłączając możliwość ich wypowiedzenia.

Taka interpretacja postanowień zawartego porozumienia z 31 stycznia 2003 r. nie jest w kasacji skutecznie zwalczana, co mogłoby nastąpić jedynie przez sformułowanie odpowiednich zarzutów. Treść zawartego porozumienia sprowadzała się według Sądów obu instancji do tego, że pracodawca zobowiązał się nie obniżać pracownikom przez cały rok 2003 wynagrodzeń poniżej poziomu z roku 2002, w zamian za co związki zawodowe zobowiązały się, że w roku 2003 nie będą się domagały kolejnych podwyżek „zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r.”. Dokonanie wypowiedzeń zmieniających co do warunków wynagrodzenia było niezgodne z powyższym zobowiązaniem pracodawcy, zawartym w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Dla oceny niezgodności z prawem dokonanych wypowiedzeń zmieniających ma przy tym drugorzędne znaczenie, czy porozumienie z 31 stycznia 2003 r. miało charakter normatywny (było porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.), czy jedynie zobowiązaniowy (kształtując umownie treść indywidualnych stosunków



pracy pracowników). Podjęte przez pracodawcę (w osobie dyrektora Szpitala) zobowiązanie powinno być wykonane. Oznaczało ono wprowadzenie do treści indywidualnych umów o pracę warunku (postanowienia umownego), zgodnie z którym do końca 2003 r. wynagrodzenie każdego pracownika miało pozostać na poziomie z 2002 r. (nie niższym niż w 2002 r.). Pracodawca przyjął na siebie obowiązek nieobniżania wynagrodzenia (niedokonywania wypowiedzeń zmieniających) przez pewien czas, tj. do końca 2003 r. Mógł wypowiedzieć pracownikom umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia albo dopiero po zakończeniu 2003 r. - czyli poczynając od 1 stycznia 2004 r. - kiedy przestało go wiązać zobowiązanie przyjęte przezeń w wyniku zawarcia porozumienia z 31 stycznia 2003 r., albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z porozumienia z 31 stycznia 2003 r., indywidualnie w stosunku do każdego z pracowników, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu zobowiązania do nieobniżania w 2003 r. wynagrodzeń za pracę, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę pracowników. Chcąc dokonać wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia za pracę (obniżyć je), pracodawca powinien był najpierw wypowiedzieć indywidualne umowy o pracę w zakresie ich warunku (postanowienia umownego) dotyczącego gwarancji nieobniżania wynagrodzenia do końca 2003 r. Inaczej mówiąc, dopiero po wypowiedzeniu umów o pracę w części dotyczącej gwarancji nieobniżania wynagrodzenia, gdy zobowiązanie wynikające z porozumienia z 31 stycznia 2003 r. przestałoby go wiązać, pozwany pracodawca mógł dokonać wypowiedzeń dotyczących obniżenia wynagrodzenia za pracę. Tymczasem, tego pierwszego wypowiedzenia pracodawca nie dokonał. Nie ma o nim mowy w doręczonych powódkom pisemnych oświadczeniach o wypowiedzeniu zmieniającym dotyczącym wysokości wynagrodzenia. W tych okolicznościach istniały uzasadnione przyczyny uznania dokonanych wypowiedzeń zmieniających za niezgodne z prawem - w tym przypadku z obowiązującymi stroną pozwaną, bo niewypowiedzianymi, postanowieniami porozumienia z 31 stycznia 2003 r.

Pracodawca powinien uwzględnić przy podejmowaniu konwencjonalnych czynności z zakresu prawa pracy (np. dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego), że ciąży na nim obowiązek dotrzymywania podjętych zobowiązań. Wymaga tego nie tylko zasada *pacta sunt servanda*, która wyklucza możliwość dowolnego jednostronnego odstąpienia w każdym czasie i bez jakichkolwiek warunków od zawartej umowy lub jej dowolnego wypowiedzenia, jeżeli przepisy prawa albo sama umowa takiej

możliwości nie przewidują, ale także charakter (moc wiążąca) zobowiązań zaciągniętych przez pracodawcę przy zawieraniu z przedstawicielami związków zawodowych porozumienia. Zobowiązania pracodawcy wynikające z porozumienia z 31 stycznia 2003 r., które weszły do treści indywidualnych stosunków pracy, mogły być wcześniej ubezskutezcznione przez wypowiedzenia zmieniające dotyczące tego właśnie postanowienia umownego, wprowadzonego do indywidualnych umów o pracę w wyniku zawarcia porozumienia z 31 stycznia 2003 r., a nie przez wypowiedzenie dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę.

Przyjęcie, że wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem, czyni zbędnym rozważanie, czy obniżenie powódkom wynagrodzeń o 100 zł brutto nie spowodowało spadku ich wynagrodzenia poniżej progu określonego w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105. Charakter porozumienia z 31 stycznia 2003 r. jest zbliżony do paktów gwarancji socjalnych (paktów gwarancji pracowniczych), zapewniających pracownikom przez pewien czas utrzymanie na niezmienionym poziomie zatrudnienia lub wysokości wynagrodzenia za pracę. Zmiana na niekorzyść pracowników skutków wynikających z postanowień takiego paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających w zakresie jego postanowień, które pracodawca chce uchylić - na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z odpowiednio stosowanym art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. (por. wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55). Pakt gwarancji pracowniczych ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych (por. wyrok SN z 24 września 2004 r., II PK 27/04, OSNP 2005 nr 10, poz. 142, z glosą J.Wratnego OSP 2006 nr 2, poz. 23).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie jest trafny zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego, dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie było przy tym konieczne przesądzenie, czy porozumienie z 31 stycznia 2003 r. było źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Najistotniejsze jest bowiem to, czy pracodawca był związany tym porozumieniem. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjął się prawidłowy pogląd, że każda z konstrukcji prawnych porozumienia dotyczącego gwarancji pracowniczych (źródło prawa pracy, umowa na rzecz osoby trzeciej, umowa kształtująca treść indywidualnych stosunków pracy) prowadzi do przyjęcia mocy wiążącej porozumienia nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy,

ale także w sferze indywidualnych roszczeń pracowniczych (por. wyrok SN z 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281).

Nie są również uzasadnione zarzuty naruszenia prawa procesowego, odnoszone przez skarżącego do dokonania rażąco wadliwej i błędnej oceny mocy dowodowej protokołu z 31 stycznia 2003 r., który - według skarżącego - był jedynie podstawą do sporządzenia aneksu do regulaminu wynagradzania, w zakresie dodatku o 203 zł, a nie źródłem prawa pracy. W sprawie nie chodziło o ocenę mocy dowodowej tego dokumentu, nikt nie kwestionował bowiem faktu zawarcia porozumienia oraz jego formalnej treści, lecz o ocenę materialnoprawną jego znaczenia (charakteru prawnego) oraz o moc wiążącą jego postanowień dla pozwanego pracodawcy.

Nie można podzielić zarzutów dotyczących naruszenia art. 32 Konstytucji RP w związku z art. 8 k.p., art. 45 § 1 k.p. i art. 42 § 1 k.p. w wyniku przyjęcia, że pozwany nie miał prawa dokonać wypowiedzeń zmieniających, co - zdaniem skarżącego - stanowi ograniczenie prawa pracodawcy do kształtowania treści stosunku pracy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia, będące ingerencją w konstytucyjnie zagwarantowaną wszystkim równość traktowania przez władze publiczne, oraz w wyniku przyjęcia, że pozwany nadużył prawa obniżając powódkom wynagrodzenie za pracę w kwotach równych, a nie zróżnicowanych. Pracodawca ma oczywiście prawo dokonać pracownikom wypowiedzeń zmieniających w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia za pracę. Powinien to jednak uczynić zgodnie z prawem. W żaden sposób przepisy wskazane przez skarżącego nie zostały przez Sąd Okręgowy naruszone w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę w zakresie wynagrodzenia było niezgodne z prawem. Uwzględnienie roszczeń powódek nie stanowi ograniczenia prawa pracodawcy do kształtowania treści stosunku pracy w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia. Stanowi wyraz sądowej kontroli legalności i zasadności czynności z zakresu prawa pracy podjętych przez pracodawcę.

Nie są także uzasadnione zarzuty naruszenia art. 11 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. w związku z art. 44 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), przez błędne ich zastosowanie i uznanie, że pracodawca powinien był zróżnicować kwoty objęte dokonanymi wypowiedzeniami zmieniającymi wynagrodzenia. Z pewnością nieznaczne różnice w wysokości wynagrodzeń między poszczególnymi pracownikami mogły uzasadniać wypowiedzenie wszystkim „po równo” - czyli po 100 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego. Ob-

niżenie to było faktycznie wyższe, bo przez obniżenie podstawy doszło do obniżenia wszystkich składników wynagrodzenia pochodnych od wynagrodzenia zasadniczego. Obniżenie było zatem dotkliwe zwłaszcza dla pracowników najmniej zarabiających. Jeżeli jednak wynagrodzenia poszczególnych pracowników (grup pracowników) różniły się między sobą znacznie - np. jedni zarabiali około 1.000 zł, inni około 3.000 zł - obniżenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkim w tej samej kwocie brutto mogło zostać potraktowane przez Sąd Okręgowy jako co najmniej naruszające zasady współżycia społecznego, które wymagają uwzględnienia słuszych interesów pracowników i indywidualizowania obniżek wynagrodzeń. Dla pracownika zarabiającego około 1.000 zł obniżenie wynagrodzenia o 100 zł oznacza jego redukcję o 10 %, dla pracownika zarabiającego 3.000 zł obniżenie wynagrodzenia o tę samą kwotę 100 zł oznacza jego redukcję o 3 %. Nierówne traktowanie pracowników jest w tej sytuacji dostrzegalne bez głębszej analizy. Takie samo (jednakowe, identyczne, bez zróżnicowania) potraktowanie pracowników znajdujących się w odmiennej sytuacji faktycznej i prawnej może oznaczać naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. „Wszystkim po równo” (w omawianym przypadku - wszystkim taka sama obniżka wynagrodzenia) nie jest tożsame z respektowaniem zasady, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.). W kasacji nie przedstawiono szczegółowych rozważań na temat tego, w jaki sposób miało dojść do naruszenia art. 18<sup>3c</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Okoliczność obniżenia wszystkim pracownikom wynagrodzenia zasadniczego o tę samą kwotę 100 zł brutto ma jednak uboczne znaczenie, ponieważ uwzględnienie powództwa (a następnie oddalenie apelacji strony pozwanej) nastąpiło głównie ze względu na naruszenie przez stronę pozwaną postanowień porozumienia z 31 stycznia 2003 r., czyli ze względu na niezgodność z prawem czynności pracodawcy, a nie z powodu nierównego traktowania pracowników.

Ponieważ zarzuty kasacji okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy oddalił ją na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====