

Wyrok z dnia 19 marca 2008 r.

I PK 226/07

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 k.c. nie może stanowić podstawy kwestionowania przyjętej przez sąd wykładni porozumienia zbiorowego, które jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP i art. 9 k.p.).

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 marca 2008 r. sprawy z powództwa Tomasza O. przeciwko Gminie Miejskiej w Z. i Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi Rejonowemu w Z. o zapłatę wynagrodzenia, na skutek skarg kasacyjnych obu stron pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 8 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł obie skargi kasacyjne.

U z a s a d n i e

Pozwana Gmina Miejska w Z. i pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Szpital Rejonowy w Z. wnieśli skargi kasacyjne od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 8 lutego 2007 r. [...], który oddalił ich apelacje od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zabrze z dnia 12 czerwca 2006 r. [...]. Oddalając apelacje obu stron pozwanych Sąd drugiej instancji przyjął jako własne ustalenia poczynione przez Sąd Pracy, stwierdzając, że wyrok tego Sądu należy uznać za słuszny i zgodny z prawem.

Powód Tomasz O. domagał się od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Zespólnego Szpitala Rejonowego w Z. zapłaty kwoty 20% wynagrodzenia za każdy miesiąc poczynając od lipca 2000 r. do stycznia 2005 r. W uzasadnieniu podniósł, że pozwany zawarł z pracownikami w dniu 15 grudnia 2000 r. porozumienie, na podstawie którego zobowiązał się między innymi do podwyższenia

wynagrodzenia wszystkim pracownikom o 20% od dnia 1 lipca 2001 r. Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód domagał się od pozwanego kwot za okres od 1 stycznia 2002 r. do 31 grudnia 2004 r. w wysokościach wskazanych w piśmie z dnia 21 czerwca 2005 r., a w pozostałej części cofnął powództwo.

Powód zatrudniony był w Samodzielnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Szpitalu Miejskim [...] w Z. (Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej) początkowo w okresie od 1 października 1999 r. do 31 marca 2001 r. w charakterze lekarza stażysty, a następnie na stanowisku lekarza na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda zaszeregowanego do kategorii 16 obejmowało stawkę zasadniczą w wysokości 920 zł. W dniu 15 grudnia 2000 r. pomiędzy dyrekcją SP ZOZ Szpitala Miejskiego [...] w Z. a działającymi w nim związkami zawodowymi doszło do zawarcia porozumienia kończącego akcję strajkową. Porozumienie to przewidywało między innymi podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego lekarzy o 20%. Porozumienie nie zostało w całości wprowadzone w życie. Dwudziestoprocentowa podwyżka dla lekarzy, która miała być wprowadzona w życie w dniu 1 lipca 2001 r. nie została zrealizowana. Zawarte porozumienie miało odnieść skutek również w stosunku do pracowników nowo zatrudnianych w szpitalu. Stawki wynagrodzenia nowych pracowników były ustalane w oparciu o wynagrodzenia pracowników już pracujących. Ponieważ dwudziestoprocentowa podwyżka płacy zasadniczej nie weszła w życie, nie uwzględniono jej także w przypadkach zatrudnienia nowych pracowników. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Pracy uznał, że powództwo było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem tego Sądu szczegółowa analiza treści porozumienia z 15 grudnia 2000 r. oraz zeznań świadków przesłuchanych w toku postępowania (w osobach uczestników negocjacji) wskazuje, że porozumienie dotyczyło pracowników w ogólności, bez względu na datę zawarcia umowy o pracę. Oczywiście jest, że jeżeli z pracownikiem zawarto umowę o pracę w dacie, w której podwyżka miała wejść w życie, to pracownik ten powinien być objęty porozumieniem. Przeciwnie założenie prowadziłoby do dysproporcji wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach i o tożsamyh kwalifikacjach. Bezsporny był fakt, że pozwany dobrowolnie podwyżki 20% objętej porozumieniem nie wprowadził. Według Sądu Pracy żadne postanowienie porozumienia nie wskazuje by przewidziane w nim podwyżki dotyczyły wyłącznie pracowników zatrudnionych w szpitalu w dacie jego zawarcia. Odmienna interpretacja jest niczym nieuzasadniona i prowadziłaby do pokrzywdzenia nowych pracowników zatrudnionych w szpitalu po

dacie zawarcia porozumienia. Nie ma przy tym znaczenia jaki status posiadał powód w dacie zawarcia porozumienia, w jakim charakterze był zatrudniony i na jakiej podstawie. Z punktu widzenia roszczeń powoda istotny jest fakt, że powód był pracownikiem SP ZOZ Szpitala Miejskiego [...] w Z. w dacie, w której 20% podwyżka miała być wprowadzona w życie i że pracodawca nie wywiązał się z realizacji tej podwyżki. Możliwość zawarcia porozumienia przewidziana została w ustawie. Taką podstawę stanowi art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 1, poz. 2 ze zm.), który przyznaje stronom uprawnionym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy prawo do ustalenia w drodze porozumienia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku. Wzorując się na postanowieniach tej ustawy, co jest bezsporne w niniejszej sprawie, związki zawodowe reprezentujące pracowników pozwanego zawarły z pracodawcą w dniu 15 grudnia 2000 r. porozumienie. Porozumienie, które zawarto 15 grudnia 2000 r., jest porozumieniem zbiorowym, gdyż reguluje prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w sposób generalny i abstrakcyjny, zawiera postanowienia o charakterze norm ogólnych, rodzajowo określające adresatów tych postanowień (por. uchwałę składu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III P 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134). Mając powyższe na uwadze Sąd Pracy zasądził solidarnie od pozwanych (Gminy Miejskiej w Z. i Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Rejonowego w Z.) żądane kwoty.

Według Sądu drugiej instancji prawidłowość wyroku Sądu Pracy „potwierdza argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku w zakresie uznania porozumienia z 15 grudnia 2000 r. za źródło prawa jak i odniesienia jego postanowień do powoda. Zebrany materiał został prawidłowo oceniony zgodnie z zasadami art. 233 § 1 kpc”.

Prawidłowy jest pogląd, że porozumienie zawarte między pracodawcą a związkami zawodowymi jako reprezentacją pracowników, ma charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i „obłożone zostało sankcją o charakterze ogólnym, jak też stanowić może źródło indywidualnych roszczeń pracowniczych”. Porozumienie to należy uznać „za szczególnego rodzaju umowę nienazwaną. Porozumienie to stanowi z mocy art. 300 kp umowę na rzecz osoby trzeciej (art. 393 kc), gdzie pracownicy nie będący stroną porozumienia mogą żądać spełnienia świadczenia przyrzeczonego bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek ta-

kiego świadczenia". Porozumienie z 15 grudnia 2000 r. nie określało zamkniętej listy osób (pracowników), do których miało zastosowanie. Operuje ono określeniem „pracownicy zakładu”, a więc miało odnieść skutek wobec wszystkich osób, które miały status pracownika, „a więc byli związani ze Szpitalem Miejskim (czy jego następcą prawnym) stosunkiem pracy”. Powód od 1 października 1999 r. do 31 marca 2001 r. był zatrudniony w Szpitalu Rejonowym wykonując w nim pracę lekarza stażysty.

Zgodnie z ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 24 maja 1999 r. lekarz odbywa staż pracy w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony. Po wygaśnięciu tej umowy z dniem 2 kwietnia 2001 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny (od dnia 2 kwietnia 2001 r. do 30 czerwca 2001 r.). Następnie w dniu 1 lipca 2001 r. została zawarta między stronami umowa o pracę na czas nieokreślony na takich samych warunkach, tj. na stanowisku młodszego asystenta, za wynagrodzeniem zasadniczym według 16 stawki osobistego zaszeregowania (miesięcznie 920 zł). W tej sytuacji nie można podzielić stanowiska strony pozwanej, iż powód nie podlegał uregulowaniom porozumienia z 15 grudnia 2000 r., albowiem przez cały sporny okres posiadał status pracownika strony pozwanej. Zawarcie umowy 1 lipca 2001 r. nie oznaczało zmiany pierwszego stosunku pracy, a było konsekwencją wcześniej trwających stosunków pracy.

Według Sądu drugiej instancji trudno zgodzić się ze stroną pozwaną, iż powód negocjował warunki swojej pracy zawierając umowę z dniem 1 lipca 2001 r. Analiza bowiem tej umowy jak i poprzedzającej ją umowy na okres próbny, wskazuje, że warunki te nie uległy zmianie również w zakresie wynagrodzenia, albowiem zachowana została stawka osobistego zaszeregowania i stawka miesięczna wynagrodzenia (920 zł miesięcznie). Powód przez cały okres sporny był pracownikiem. Tego faktu nie zmienia okoliczność, iż zatrudnienie odbywało się na podstawie umowy o pracę na czas określony i na okres próbny. Umowa o pracę na czas określony, czy też na okres próbny nie może być traktowana jako umowa „gorsza”, pozbawiająca pewnych praw pracownika. Zresztą skoro porozumienie z 15 grudnia 2000 r. nie sprecyzowało kategorii pracowników, których dotyczyło, to oznacza to, że dotyczy ono wszystkich pracowników będących pracownikami w dacie przyjęcie przez pracodawcę na siebie zobowiązań. Należy przyjąć, iż niezależnie od rodzaju umowy o pracę (czy też innego źródła powstania stosunku pracy) przewidziana porozumieniem podwyżka wynagrodzenia dotyczyła wszystkich osób, „które w datach wskazanych w porozumieniu

posiadały status pracownika”. W przeciwnym razie miałyby miejsce dyskryminacja, „czyli nierówne traktowanie pracownika z uwagi na rodzaj zawartej umowy czego zakazuje zarówno Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 32 ust. 2, jak i Kodeks pracy - art. 11² i następne”. Przyjęcie powyższego stanowiska prowadzi do uznania za bezprzedmiotowy zarzut pozwanego dotyczącego możliwości oparcia żądania powoda o przepis art. 18^{3c} k.p. z powołaniem się na to, że przepis ten wszedł w życie, jak zresztą cały Rozdział IIa Kodeksu pracy, z dniem 1 stycznia 2002 r. „z mocy ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 9 listopada 2001 r.). Nie został również naruszony przez Sąd Rejonowy przepis art. 78, § 1 i § 2 kp i 77¹, 77² kp”. Sąd drugiej instancji za bezzasadny uznał także zarzut związany z twierdzeniem, iż bezpodstawnie zasądzono należność od SP ZOZ Szpitala Rejonowego w Z. jako następcy prawnego SP ZOZ Zespolonego Szpitala Rejonowego w Z. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że powód z mocy art. 23¹ kp został przekazany z dniem 1 maja 2000 r. do Szpitala Rejonowego w Z., który z mocy prawa stał się stroną w dotychczasowym stosunku pracy powoda. „Tak więc z mocy art. 23¹ kp, który to przepis jest przepisem szczególnym pozwany SP ZOZ Szpital Rejonowy w ramach sukcesji generalnej stał się stroną stosunku pracy z powodem i przejął wszelkie zobowiązania dotychczasowego zlikwidowanego szpitala (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r., I PZP 116/94)”. Zastosowanie przepisu art. 23¹ kp nie zostało wyłączone przez przepis art. 60 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), który stanowi, że zobowiązania i należności samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej stają się po jego likwidacji zobowiązaniami właściwej jednostki samorządu terytorialnego. „Stąd niewątpliwie Gmina Z. ponosi odpowiedzialność za zobowiązania zlikwidowanego SP ZOZ, jednak przepis art. 60 ustawy jako szczególny nie wyłącza i nie podważa pracowniczych gwarancji przewidzianych w art. 23¹ kp”. Bezwzględnie obowiązujący charakter prawny reguł zawartych w art. 23¹ kp pozwala na akceptację stanowiska, że po likwidacji samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej, również właściwy organ samorządu terytorialnego zostaje obciążony na podstawie art. 60 ust. 6 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej odpowiedzialnością za zobowiązania i należności wynikające ze stosunku pracy, co stanowi dodatkową gwarancję zaspokojenia wierzytelności pracowniczych niezależnie od odpowiedzialności nowego pracodawcy wynikającej z art. 23¹ kp (por. uchwała Sądu Najwyższego z 1 lutego 2000 r., III ZP 20/89,

OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 501). Z tych względów w ocenie Sądu drugiej instancji słusznie Sąd Pracy uznał solidarną odpowiedzialność obu pozwanych z mocy art. 369 k.c. Wobec powyższego nie zostały naruszone przepisy art. 180 k.p.c.

W skardze kasacyjnej Gminy Miejskiej Z. wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postawiony został zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z postanowieniem porozumienia z 15 grudnia 200 r. zawartego pomiędzy Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej Szpitalem Miejskim [...] w Z. a związkami zawodowymi działającymi w tym szpitalu. Według tej skargi naruszenie wskazanych regulacji polegało na objęciu zakresem działania porozumienia z 15 grudnia 2000 r. pracownika, którego stosunek pracy został nawiązany w dniu 1 lipca 2001 r., tj. w dniu wprowadzenia dwudziestoprocentowej podwyżki wynagrodzeń zasadniczych. Skarga kasacyjna drugiej z pozwanych stron, tj. Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Rejonowego w Z., powtarza kasacyjny zarzut sformułowany przez Gminę Miejska Z. Ponadto w skardze tej zarzucono: 1. naruszenie art. 369 k.c., „przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że występowanie obok siebie odpowiedzialności zakładu opieki zdrowotnej jako pracodawcy, który przejął pracownika na mocy przepisów art. 23¹ Kp oraz wynikającej z przepisu art. 60 ust. 6 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej odpowiedzialności gminy za zobowiązania zlikwidowanego zakładu opieki zdrowotnej, uzasadnia zakwalifikowanie obu tych odpowiedzialności jako odpowiedzialności za zobowiązanie solidarne w rozumieniu przepisu art. 369 Kc” oraz 2. „naruszenie przepisów postępowania, to jest poprzez niezastosowanie przepisu art. 174 § 1 pkt. 1 Kpc oraz błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 180 § 1 pkt. 2 Kpc, polegające na uznaniu, że pracodawca przejmujący na mocy art. 23¹ Kp jest w rozumieniu przepisu art. 180 § 1 pkt. 2 Kpc ogólnym następcą prawnym strony, która utraciła w toku procesu zdolność sądową, co w konsekwencji w ocenie sądu dało podstawę do prowadzenia procesu w stosunku do Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Rejonowego w Z. i do zasądzenia od niego jako nowego pozwanego świadczeń na rzecz powoda”. Naruszenie tych przepisów postępowania - według skargi kasacyjnej - miało istotny wpływ na wynik sprawy, „ponieważ właściwe ich zastosowanie w tej sprawie skutkowałoby prowadzeniem procesu wyłącznie w stosunku do Gminy Miejskiej Z. jako nowego pozwanego oraz orzeczenia o żądaniach powoda wyłącznie w stosunku do Gminy Miejskiej Z., a nie w sto-

sunku do Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Rejonowego w Z.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie mają usprawiedliwionych podstaw i z tej racji nie zostały uwzględnione. Wprawdzie za zasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 369 k.c., jednakże o tyle tylko, że w sprawie w rachubę nie wchodzi odpowiedzialność solidarna pozwanych, a uzasadnienie ma tzw. odpowiedzialność in solidum, ale to nie usprawiedliwia wniosku o konieczności uchylenia z tej racji zaskarżonego wyroku.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z postanowieniem porozumienia zbiorowego z 15 grudnia 2000 r. W obu skargach kasacyjnych przyjmuje się, że porozumienie z 15 grudnia 2000 r. jest aktem normatywnym i źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji dla uzasadnienia normatywnego charakteru tego porozumienia słusznie wskazał na art. 4 ustawy z 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń. Wprawdzie w przepisie tym mowa jest o przyroście przeciętnych wynagrodzeń ale nie oznacza to, iż na jego podstawie nie może zostać zawarte porozumienie, które w swej treści tak ukształtuje wzrost wynagrodzeń, iż wynikać będą z niego konkretne roszczenia pracownicze. Tak rozumiany normatywny charakter porozumienia z 15 grudnia 2000 r. nie jest zresztą w skargach kasacyjnych kwestionowany. Kwestionuje się w nich jedynie to w jaki sposób w zaskarżonym wyroku określony został zakres podmiotowy tego porozumienia, a ściśle biorąc to, że mimo iż powód został zatrudniony z dniem 1 lipca 2001 r. to porozumienie to (obowiązujące od 1 lipca 2001 r.) - jak przyjęto w zaskarżonym wyroku - miało do niego zastosowanie. Sąd drugiej instancji - podobnie jak i Sąd Pracy - najpierw przyjął, że porozumienie z 15 grudnia 2000 r. jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. ale następnie stwierdził, iż stanowi ono umowę na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), co jest świadectwem niekonsekwencji, gdyż ten sam akt prawny nie może być równocześnie kwalifikowany jako akt normatywny (źródło prawa) i jako czynność prawna (umowa). Akt prawny (porozumienie) może być źródłem prawa albo nim nie być (będąc zwłaszcza czynnością prawną, umową), natomiast nie może być uznany za hybrydę, która jest i źródłem prawa i umową, co wszakże nie przeczy tezie, iż porozumienia zbiorowe, podobnie jak układy zbiorowe pracy i regulaminy zakładowe,

mają istotne cechy szczególne jako źródło tzw. autonomicznego prawa pracy. Świadectwem pewnej niekonsekwencji ze strony Sądu drugiej instancji jest także to, iż z jednej strony, uznał on za własne ustalenia poczynione przez Sąd Pracy, jego wyrok za zgodny z prawem, a jego argumentację zawartą w uzasadnieniu w zakresie uznania porozumienia z 15 grudnia 2000 r. za źródło prawa jak i odniesienia jego postanowień do powoda, za prawidłowe, a jednocześnie, z drugiej strony, stwierdził - czego nie uczynił Sąd pierwszej instancji - że porozumienie to jest umową na rzecz osoby trzeciej. W tym kontekście należy pokreślić, iż trafne jest stanowisko, że porozumienie z 15 grudnia 2000 r. jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., co przyjął Sąd Pracy, strony, które wniosły skargi kasacyjne, a także - choć niezbyt konsekwentnie - Sąd drugiej instancji. Ponieważ porozumienie to jest aktem normatywnym a nie czynnością prawną (umową) wobec tego nie ma podstaw, by stosować do niego w sposób bezpośredni art. 65 k.c. Stąd też kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu jest bezzasadny. Inaczej mówiąc, zarzut naruszenia art. 65 k.c. nie może stanowić podstawy kwestionowania przyjętej przez sąd wykładni porozumienia zbiorowego, które jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 9 k.p.). Nie ma przy tym również podstaw, by uznać za nieprawidłowy przyjęty przez Sąd drugiej instancji sposób wykładni porozumienia z 15 grudnia 2000 r., a ściślej określenia jego podmiotowego zakresu zastosowania. Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że postanowienie porozumienia z 15 grudnia 2000 r. o 20% podwyżce, przewidzianej od 1 lipca 2001 r., dotyczy także takiego pracownika, którego umowa rozwiązała się 30 czerwca 2001 r., a następna została nawiązana od 1 lipca 2001 r. W stosownym postanowieniu tego porozumienia mowa jest bowiem o podwyżkach wynagrodzeń pracowników szpitala od 1 lipca 2001 r., a powód był jego pracownikiem zarówno 30 czerwca 2001 r. jak i 1 lipca 2001 r. i stąd zawarte w uzasadnieniach skarg kasacyjnych sugestie oparte na założeniu, że w myśl porozumienia wymagana jest jakaś ciągłość stosunku pracy - i to pojmowana w szczególny sposób - nie mają żadnego uzasadnienia. Zgodnie z umową o pracę, powód miał rozpocząć pracę w dniu 1 lipca 2001 r., a to oznacza, że na mocy art. 26 k.p. z rozpoczęciem się tego dnia był już pracownikiem pozwanego szpitala, był też także jego pracownikiem w dniu poprzednim, bo jego wcześniejsza umowa o pracę (na okres próbny) rozwiązała się z upływem 30 czerwca 2001 r. W myśl art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy). Umowa o pracę z powodem została zawarta 1 lipca

2001 r., przy czym wskazano w niej, że dniem rozpoczęcia pracy jest 1 lipca 2001 r. Oznacza to w szczególności, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło z początkiem tego dnia, a nie jak zdają się sugerować skargi kasacyjne, w terminie późniejszym. Decydujące znaczenie ma w rozpatrywanym przypadku dzień wskazany jako dzień rozpoczęcia pracy (a nie np. dzień faktycznego rozpoczęcia pracy bądź pora dnia - godzina, w której dochodzi do zawarcia umowy o pracę, czy też, w której praca ma zostać rozpoczęta). Oba Sądy uznały, że nie ma podstaw, by uważać, że porozumienie ma zastosowanie tylko do tych osób, które były pracownikami szpitala w dniu jego zawarcia i ustalenie to nie zostało skutecznie zakwestionowane w skargach kasacyjnych, bo wskazany w nich jako podstawa zarzutu art. 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) jest nieadekwatny do przedmiotu sprawy, jako że przepis ten dotyczy wykładni oświadczeń woli a nie wykładni aktów normatywnych, a jednocześnie z uzasadnienia tych skarg w istocie nie wynika z jakich powodów należałoby odrzucić przyjęty przez Sądy (Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) sposób rozumienia postanowienia porozumienia z 15 grudnia 2000 r. w zakresie w jakim dotyczy on wyznaczenia zakresu podmiotowego roszczenia o 20% podwyżkę, zwłaszcza że nie wynika to z jego brzmienia ani też nie znajduje uzasadnienia w ustaleniach poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, który w kwestii intencji twórców porozumienia odwołał się do zeznań świadków biorących udział w negocjowaniu jego postanowień. W związku z zarzutem dotyczącym naruszenia art. 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p. i w związku z porozumieniem z 15 grudnia 2000 r.) w obu skargach kasacyjnych sformułowane zostały twierdzenia, z których w istocie wynika, że zawierając umowę o pracę strony w jej części dotyczącej wysokości wynagrodzenia uwzględniły podwyżkę przewidzianą w porozumieniu z 15 grudnia 2000 r. Gdyby uznać trafność tej tezy, to w gruncie rzeczy oznacza ona akceptację poglądu, że powodowi podwyżka wynagrodzenia o określony procent się należała i dlatego przez strony została w nowej umowie o pracę uwzględniona; obie strony pozwane są jednakże jednocześnie zdania, że powód nie miał roszczenia o podwyżkę wynagrodzenia i że żadna podwyżka mu się nie należała. Ustalenia Sądów w tej kwestii (tj. woli stron zawierających umowę o pracę 1 lipca 2000 r.) są wszakże inne, gdyż stwierdziły one, że wynagrodzenie powoda - w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego w okresie próbnym - nie uległo podwyższeniu. W ocenie Sądu Najwyższego ustalenia te są prawidłowe, a niezależnie od tego należą do kategorii ustaleń o charakterze faktycznym i w związku z tym nie mogą być kwestionowane w postępowaniu kasacyjnym. Zgodnie bowiem z

art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, zaś w myśl art. 398¹³ § 3 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i porozumieniem z 15 grudnia 2000 r. jest bezpodstawny.

W związku z zarzutami, które sformułowane zostały jedynie w skardze kasacyjnej wniesionej przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Szpital Rejonowy w Z., stwierdzić należy, że również one nie mogą zostać uwzględnione. Gdy idzie o zarzut naruszenia art. 369 k.c. w skardze tej nie twierdzi się, że nie powinien on zostać zastosowany z tego względu, iż brak jest podstaw do przyjęcia odpowiedzialności pozwanego Szpitala, natomiast w rachubę mogłaby wchodzić odpowiedzialność *in solidum*. W myśl art. 60 ust. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) zobowiązania i należności samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej po jego likwidacji stają się zobowiązaniami i należnościami Skarbu Państwa lub właściwej jednostki samorządu terytorialnego, lub odpowiednio publicznej uczelni medycznej albo publicznej uczelni prowadzącej działalność dydaktyczną i badawczą w dziedzinie nauk medycznych, lub Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego. Przepis ten stanowił podstawę do zasądzenia dochodzonego roszczenia od Gminy Miejskiej Z., natomiast roszczenie wobec Szpitala Rejonowego ma swoje umocowanie w regulacjach art. 23¹ k.p., przy czym ani z przepisu art. 60 ust. 6 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej ani z art. 23¹ k.p., w sytuacji takiej jak ta, która stanowi przedmiot niniejszej sprawy, nie wynika, iż ich zobowiązania wobec powoda są zobowiązaniami solidarnymi. Zgodnie bowiem z art. 369 k.c. zobowiązanie jest solidarne, jeżeli wynika to z ustawy lub z czynności prawnej. W rozpoznawanej sprawie zachodzi wszakże tzw. solidarność nieprawidłowa (niewłaściwa, pozorna, przypadkowa), do której stosuje się w drodze analogii przepisy o solidarności, w tym zwłaszcza art. 366 k.c. Zarówno pozwana Gmina jak i pozwany Szpital są dłużnikami powoda w całości zasądzonych na jego rzecz kwot wynagrodzenia za pracę, które nie zostało mu wypłacone przez jego pracodawcę, i wobec tego orzeczenie w wyroku, że ich zobowiązanie ma charakter solidarny nie zmienia tak pojętej ich pozycji jako dłużników powoda. W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie

orzekającym w niniejszej sprawie, wskazane w skardze kasacyjnej uchybienie wyrażające się w niewłaściwym sformułowaniu sentencji wyroku Sąd pierwszej instancji, nie stanowi wystarczającej podstawy dla uwzględnienia skargi kasacyjnej Szpitala Rejonowego i uchylenia lub zmiany wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zwłaszcza, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego obok stanowiska, w myśl którego w przypadku odpowiedzialności *in solidum* należy przez analogię stosować przepisy o odpowiedzialności solidarnej, wyrażony jest także pogląd, iż te przepisy powinny być stosowane wprost do solidarności nieprawidłowej (por. A. Koronkiewicz: Przypadek źródłem solidarności? - aspekt teoretyczny i praktyczny zobowiązania *in solidum*. Przegląd Sądowy 2008 nr 1, s.120).

Trzeci z zarzutów skargi kasacyjnej wniesionej przez Szpital, pozostaje w związku z art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c., który stanowi, że sąd zawiesza postępowanie z urzędu w razie śmierci strony lub jej przedstawiciela ustawowego, utraty przez nich zdolności procesowej, utraty przez stronę zdolności sądowej lub utraty przez przedstawiciela ustawowego charakteru takiego przedstawiciela, oraz w związku z art. 180 § 1 pkt 2 k.p.c., przewidującym, iż sąd postanowi pojąć postępowanie z urzędu, gdy ustaną przyczyny zawieszenia (w szczególności) w razie utraty zdolności sądowej - z chwilą ustalenia ogólnego następcy prawnego. Również ten zarzut skargi kasacyjnej nie zasługuje na uwzględnienie. Pismem z 24 października 2005 r. pełnomocnik pozwanego SP ZOZ Zespoleonego Szpitala Rejonowego w likwidacji z siedzibą w Z. zawiadomił Sąd pierwszej instancji, że Szpital ten z dniem 6 października 2005 r. został wykreślony z Krajowego Rejestru Sądowego i w konsekwencji tego utracił osobowość prawną i zdolność sądową. W następstwie tego postanowieniem z dnia 25 listopada 2005 r. [...] Sąd Pracy zawiesił postępowanie (art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c.). Wykonując zarządzenie z 12 grudnia 2005 r. powód w piśmie z 20 grudnia 2005 r. wskazał SP ZOZ Szpital Rejonowy w Z. jako podmiot, który przejął go w trybie art. 23¹ k.p. W dniu 17 marca 2006 r. Sąd Pracy na rozprawie z udziałem pełnomocnika SP ZOZ Szpitala Rejonowego w Z. wydał postanowienie o podjęciu zawieszzonego postępowania, przy czym od tej chwili sprawa toczyła się dalej przeciwko i z udziałem tego Szpitala jako drugiej strony pozwanej. Mając to na uwadze trudno zrozumieć i uznać za uzasadnione wywody skargi kasacyjnej, w myśl których Sąd Rejonowy jakoby „automatycznie, bez wydawania jakiegokolwiek postanowienia w tym przedmiocie i bez jakiegokolwiek oświadczenia powoda w tym zakresie, zaczął pro-

wadzić postępowanie jednocześnie w stosunku do dwóch pozwanych, to jest w stosunku do Gminy Z. oraz nowo utworzonego SP ZOZ Szpitala Rejonowego”.

Z powyższych względów, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====