



Sygn. akt I PK 312/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. B., J. F., D. G., D. K., H. Y.
przeciwko Samodzielnemu Gminnemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w C.
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 lipca 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 20 czerwca 2013 r.

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powodów kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powodowie J. B., J. F., D. K., H. Y., D. G. pozwem skierowanym przeciwko stronie pozwanej Samodzielnemu Gminnemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w C. domagali się uznania dokonanych im przez pracodawcę wypowiedzeń warunków płacowych umów o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - przywrócenia powodów do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w C. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2012 r. oddalił powództwa i zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej kwoty po 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Swoje rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł o następujące ustalenia: powodowie zatrudnieni są u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego asystenta. W dniu 30 października 2009 r. pomiędzy pracodawcą a Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Lekarzy w ramach prowadzonego sporu zbiorowego zostało zawarte porozumienie, w którym ustalono, że od dnia 1 grudnia 2009 r. płaca zasadnicza lekarza z II stopniem specjalizacji będzie nie niższa niż 1,95 średniej krajowej, a dla lekarza z I stopniem specjalizacji nie niższa niż 1,75 średniej krajowej z drugiego kwartału 2009 r., natomiast od 1 stycznia 2010 r. płaca lekarzy z II i I stopniem specjalizacji stanowić będzie odpowiednio 2,00 i 1,80 średniej krajowej. Jako podstawa przeliczania przyjmowana będzie kwota średniej krajowej z grudnia roku poprzedzającego, a okresem jej obowiązywania będzie rok kalendarzowy następujący po nim. Ustalono również, iż grupa zawodowa lekarzy zatrudnionych u strony pozwanej rezygnuje całkowicie z puli premiowej (tzw. premii uznaniowej). W dniu 11 stycznia 2010 r. zawarto aneks do powyższego porozumienia, w którym przyjęto, że płaca zasadnicza będzie regulowana na przełomie marca i kwietnia 2010 r., po opublikowaniu średniej krajowej za rok 2009, z wyrównaniem wynagrodzenia od stycznia 2010 r. Następnie w dniu 22 lutego 2010 r. zawarto kolejny aneks, w którym ustalono, iż od 1 stycznia 2010 r. jako przelicznik przyjmowane będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku z roku poprzedniego, publikowane w obwieszczeniu Prezesa GUS. Począwszy od 2009 r. wynik finansowy strony pozwanej ulegał pogorszeniu. Kierując się coraz gorszą sytuacją finansową, brakiem perspektyw na zwiększenie dochodów wobec zawarcia kontraktu z NFZ do

końca 2013 r., a także mając na uwadze nierówne traktowanie pozostałych pracowników (na 43 pracowników strony pozwanej tylko powodowie mieli rewaloryzowane wynagrodzenia), pracodawca zdecydował się wypowiedzieć powodom warunki umowy o pracę w dniu 24 kwietnia 2012 r., proponując wynagrodzenia zasadnicze bez klauzuli waloryzacyjnej. Przed dokonaniem wypowiedzeń strona pozwana zawiadomiła o swoim zamiarze Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Międzyzakładowy Oddział Terenowy w O., nie uzyskując zgody organizacji związkowej na powyższe. Powód J. B. jest członkiem VI kadencji Okręgowej Rady Lekarskiej działającej przy B. Izbie Lekarskiej, natomiast J. F. jest sędzią VI kadencji Okręgowego Sądu Lekarskiego. Powódka D. K. jest radną miejską w C. Z kolei powód H. Y. jest wiceprzewodniczącym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy na powiat o. i został on wskazany w trybie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 167) uchwałą OZZL MOT w O. jako pracownik chroniony w okresie od 18 kwietnia 2012 r. do 17 kwietnia 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana w sposób prawidłowy dokonała wypowiedzenia powodom warunków płacy. Na mocy porozumienia z dnia 30 października 2009 r. oraz kolejnych aneksów do tego aktu, strony określiły wysokość i zasady waloryzacji wynagrodzenia powodów, a ustalenia poczynione w tymże porozumieniu stały się częścią indywidualnych umów o pracę jego beneficjentów. Jedynym sposobem zmiany zasad wynagradzania powodów było zatem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, co też strona pozwana uczyniła. Żaden z powodów nie był zaś objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem zmieniającym. Odnośnie powodów J. B. i J. F. Sąd pierwszej instancji zauważył, że art. 11 ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz. U. Nr 219, poz. 1708 ze zm.) stanowi, iż pracodawca bez uzyskania zgody właściwej rady lekarskiej nie może wypowiedzieć umowy o pracę lekarzowi będącemu członkiem organów, o których mowa w art. 21 pkt 2-5 i art. 35 pkt 2-5, lub zastępcą rzecznika odpowiedzialności zawodowej, ani nie może wypowiedzieć takiemu lekarzowi warunków pracy i płacy na jego niekorzyść, chyba że zachodzą przyczyny określone w art. 43 k.p. Zgodnie z tym ostatnim przepisem istnieje dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy zmiany

warunków płacowych dotyczą całej grupy pracowników. Powodowie należą zaś do grupy lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej i cała ta grupa została objęta wypowiedzeniami zmieniającymi. Odnośnie powódki D. K. Sąd Rejonowy wskazał, że zgoda właściwej rady gminy potrzebna jest do rozwiązania stosunku pracy, a nie zmiany jego treści. Biorąc pod uwagę wolę pracodawcy w zakresie dalszego kontynuowania zatrudnienia powódki, uzyskanie zgody rady gminy nie było konieczne. Wreszcie co do powoda H.Y. skoro strona pozwana dokonała wypowiedzenia warunków umowy o pracę ze względów ekonomicznych, to zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 4 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) istnieje możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi objętemu ochroną związkową z zagwarantowaniem temu pracownikowi stosownego dodatku wyrównawczego w okresie obowiązywania owej ochrony. Powód D. G. nie był zaś pracownikiem szczególnie chronionym na mocy żadnych przepisów.

Na skutek apelacji powodów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 20 czerwca 2013 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że przywrócił J. B., J. F., D. G., D. K. i H. Y. na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził od Samodzielnego Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w C. na rzecz powodów zwrot kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd drugiej instancji przyznał rację stronie powodowej, że porozumienie z dnia 30 października 2009 r. zawarte pomiędzy Szpitalem a Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Lekarzy w ramach prowadzonego sporu zbiorowego wraz z późniejszymi aneksami stanowi źródło prawa pracy zgodnie z dyspozycją art. 9 k.p. To, że porozumienie o zakończeniu sporu zbiorowego należy do źródeł prawa pracy, oznacza, iż w tej części ma ono charakter rozszczeniowy i pracownicy mogą dochodzić od pracodawcy na podstawie zawartych w nim postanowień swoich uprawnień na drodze sądowej przed sądem pracy. Z kolei wyrażona w art. 18 § 1 k.p. norma wyznacza relacje między postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy a przepisami prawa pracy i wyraża fundamentalną zasadę polskiego prawa pracy określaną mianem zasady uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z

powyższą zasadą, bezwzględnie obowiązujące na korzyść pracownika są zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów, zaś sankcją za naruszenie zasady uprzywilejowania pracownika są - w myśl art. 18 § 2 - nieważność takich postanowień oraz automatyczne zastąpienie ich przepisami korzystniejszymi dla pracownika. Nieważna jest więc zmiana warunków pracy i płacy wynikających z indywidualnych umów o pracę, jeśli porozumienie zawiera korzystniejsze dla pracownika uregulowania. W przedmiotowej sprawie pracodawca chcąc zmienić pracownikom warunki płacy i pracy winien w pierwszej kolejności doprowadzić do zmiany porozumienia zbiorowego, w uzgodnieniu z organizacją związkową reprezentującą interesy pracowników. Do chwili zniesienia skutków wyżej wymienionego porozumienia nie mogło ono być modyfikowane przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, iż zgoda rady gminy potrzebna jest jedynie do rozwiązania stosunku pracy z radnym, a nie zmiany treści tegoż stosunku. Stosunek pracy radnego podlega bowiem szczególnej ochronie trwałości na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.) i nie może być rozwiązany ani zmieniony w uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie tak zwanego zwolnienia indywidualnego. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę wobec powódki D. K., dokonane bez zgody rady gminy, należy więc uznać za bezskuteczne.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez pozwanego skargą kasacyjną. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. 1/ art. 9 § 1 k.p., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że porozumienie zawarte w dniu 30 października 2009 r. wraz z jego późniejszymi zmianami, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; natomiast w razie uznania przez Sąd Najwyższy, iż porozumienie to stanowi źródło prawa pracy, zaskarżonemu wyrokowi zarzucono 2/ naruszenie art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. i w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., oraz błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie

treści § 1 i § 2 porozumienia z dnia 30 października 2009 r. wraz z późniejszymi zmianami, przez nieuwzględnienie przez Sąd Okręgowy, że zapisy przedmiotowego porozumienia, jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu oraz mające charakter dyskryminujący dla pracowników nieobjętych nim, nie obowiązują, a tym samym nie mogą być podstawą do kreowania treści stosunku pracy, co w konsekwencji wyklucza możliwość przywrócenia powodów na poprzednie warunki pracy wynikające z przedmiotowego porozumienia. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c., przez brak poczynienia jakichkolwiek ustaleń w zakresie legitymacji formalnej do zawarcia porozumienia z dnia 30 października 2009 r. przez jedną tylko organizację związkową z dwóch działających u pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia art. 9 § 1 k.p. przez przyjęcie, że przedmiotowe porozumienia stanowi źródło zbiorowego prawa pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, bądź o jego zmianę przez oddalenie apelacji powodów, a także o zasądzenie od powodów na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej wskazano, że pracodawca nie podejmował uprzednio żadnych czynności zmierzających do rozwiązania porozumienia z dnia 30 października 2009 r., albowiem uznał, iż porozumienie to w zakresie waloryzacji płac nie może być kwalifikowane jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., gdyż nie jest oparte na ustawie. Zostało ono zawarte tylko przez jedną z dwóch działających u pracodawcy organizacji związkowych, co dodatkowo dyskwalifikuje je jako źródło prawa pracy. Przedmiotem porozumienia jest wyłącznie kwestia waloryzacji płac 5 spośród 43 pracowników pozwanego, stąd też intencją pracodawcy w żadnym przypadku nie było uznanie tego aktu za źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W przeciwnym razie wszelkie regulacje objęte porozumieniem znalazłyby się w treści obowiązującego Regulaminu Wynagradzania. Z powyższych względów pracodawca uznał, że wypowiedzenie zmieniające warunki umów o pracę, dokonane z pominięciem uprzedniego rozwiązania przedmiotowego porozumienia, jest w pełni skuteczne pod względem formalnoprawnym. Nawet gdyby zakwalifikować sporne porozumienie jako źródło

prawa pracy, to z uwagi na przepis art. 9 § 4 k.p., przyznanie tylko jednej, wąskiej grupie zawodowej uprawnień do waloryzacji płac narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jest dyskryminujące w stosunku do pozostałych pracowników, stąd też postanowienia tego aktu wypada uznać za nieobowiązujące. Zważywszy na okoliczność, że pracodawca wypłacał powodowi przez pewien okres czasu zwaloryzowane wynagrodzenie, doszedł on do wniosku, iż zasady waloryzacji stały się częścią indywidualnych warunków zatrudnienia i dlatego - pomimo świadomości nieobowiązywania spornego porozumienia - dokonał wypowiedzenia warunków indywidualnych umów o pracę poszczególnych pracowników. Dodatkową przyczyną wypowiedzeń zmieniających była sytuacja ekonomiczna pozwanego, która wyklucza utrzymywanie tego typu znaczącej waloryzacji płac dla jednej grupy zawodowej pracowników.

Zdaniem skarżącego, wyrok Sądu drugiej instancji wydany został z naruszeniem prawa procesowego w postaci obrazy art. 233 § 1 k.p.c., przez brak poczynienia jakichkolwiek ustaleń w zakresie legitymacji formalnej do zawarcia porozumienia z dnia 30 października 2009 r. przez jedną tylko organizację związkową z dwóch działających u pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia art. 30 ust. 3 i ust. 4 oraz ust 5. ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 167), a w dalszej kolejności - w art. 9 § 1 k.p. Analiza okoliczności faktycznych i prawnych sprawy wskazuje bowiem, że organizacja związkowa reprezentująca tylko 5 spośród 43 pracowników zakładu, nie jest uprawniona do zawierania jakichkolwiek porozumień zbiorowych, które mogłyby być uznawane jako źródło prawa pracy w świetle art. 9 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierv decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawę skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu ma kwestia normatywnego – w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. - charakteru porozumienia z dnia 30 października 2009 r. kończącego spór zbiorowy pomiędzy pozwanym Samodzielnym Gminnym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. a Międzyzakładowym Oddziałem Terenowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w O. (dalej jako: porozumienie z dnia 30 października 2009 r.). Przyjęcie takiego właśnie charakteru przedmiotowego porozumienia sprawia bowiem, że zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów i innych aktów kreujących stosunek pracy nie mogą być z nim sprzeczne na niekorzyść pracownika. W konsekwencji również wypowiedzenie

zmieniające nie może doprowadzić do ukształtowania warunków pracy i płacy pracowników poniżej standardów wyznaczonych przepisami prawa pracy.

Zmierzając do podważenia normatywnego charakteru przedmiotowego porozumienia z dnia 30 października 2009 r. skarżący podnosi zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez brak poczynienia jakichkolwiek ustaleń w zakresie legitymacji formalnej do zawarcia tego aktu przez jedną tylko organizację związkową z dwóch działających u pracodawcy, co w konsekwencji doprowadziło - zdaniem autora skargi kasacyjnej - do naruszenia art. 30 ust. 3 i ust. 4 oraz ust 5. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 167), a w dalszej kolejności - w art. 9 § 1 k.p. Otóż tak sformułowany zarzut jest całkowicie chybiony. Godzi się bowiem zauważyć, że chociaż treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, iż generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Obraza tego przepisu nie może zatem wypełniać kasacyjnej podstawy naruszenia prawa procesowego. Lektura uzasadnienia niniejszej skargi kasacyjnej prowadzi zresztą do wniosku, że skarżący kwestionuje nie tyle dokonaną przez Sąd drugiej instancji ocenę poszczególnych dowodów zebranych w sprawie, ile kompletność ustaleń faktycznych niezbędnych dla prawidłowej subsumcji przepisów prawa materialnego. Rzecz w tym, że zagadnienie to nie jest przedmiotem regulacji art. 233 § 1 k.p.c., a naruszenia innych przepisów postępowania skarżący nie

zarzucił w ramach tejże podstawy kasacyjnej. Co więcej - wpływu uchybienia przez Sąd Okręgowy normie art. 233 § 1 k.p.c. na wynik sprawy autor skargi kasacyjnej upatruje w niewyjaśnieniu przez Sąd Okręgowy okoliczności istotnej z punktu widzenia normy art. 30 ust. 3 i ust. 4 oraz ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, chociaż jednocześnie obrazy tych przepisów nie zarzuca w granicach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, co wyłącza spod kognicji Sądu Najwyższego kontrolę prawidłowości ich zastosowania przez Sąd drugiej instancji. Zarzut taki byłby zresztą niezasadny. Wprawdzie art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową, to jednak użyty przez ustawodawcę zwrot "mogą" wskazuje na fakultatywny charakter owej wspólnej reprezentacji. Natomiast w świetle ust. 4 powołanego artykułu, konieczność przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska dotyczy jedynie spraw wymagających – w myśl przepisów prawa pracy - zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi i do tych spraw nawiązuje art. 30 ust. 5 ustawy, określając tryb postępowania w razie braku wymaganego wspólnie uzgodnionego stanowiska związków zawodowych. Przepis ten nie wymienia porozumień zawieranych w ramach procedury sporów zbiorowych jako stanowiących efekt obligatoryjnych wspólnych działań funkcjonujących u pracodawcy organizacji związkowych. Z kolei art. 3 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy będące przedmiotem tego sporu. Jedynie gdy działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy, w sporze zbiorowym występuje wspólna organizacja związkowa. Żadne przepisy powołanych ustaw nie obligują zatem międzyzakładowej organizacji branżowego związku zawodowego, by wszczynając i prowadząc spór zbiorowy wspólnie z innymi działającymi u danego pracodawcy organizacjami związkowymi, zwłaszcza zaś organizacjami zrzeszającymi pracowników innych grup zawodowych. Błędna jest więc stawiana przez skarżącego teza o braku po stronie Międzyzakładowego Oddziału Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w O. legitymacji do prowadzenia

sporu zbiorowego z pracodawcą powodów i zawierania porozumień mediacyjnych czy koncyliacyjnych w ramach tej procedury, a w konsekwencji – o nieobowiązaniu przedmiotowego porozumienia z dnia 30 października 2009 r. wraz z jego późniejszymi aneksami.

Co do kluczowego zagadnienia prawnego sprawy wypada zauważyć, że art. 9 § 1 k.p. statując wykaz źródeł prawa pracy i zamieszczając w nim także "inne porozumienia zbiorowe", nie wylicza poszczególnych kategorii tychże porozumień, stąd w doktrynie przyjmuje się, iż katalog ten ma otwarty charakter (por. E. Chmielek - Łubińska (w:) k.w. Baran, E. Chmielek - Łubińska, D. Dorre-Nowak, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, M. Wandzel, Kodeks pracy. Komentarz (red.) B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 35). Nadanie innemu porozumieniu zbiorowemu statusu aktu normatywnego wymaga jednak kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, tj. ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. W zakresie porozumień zbiorowych zawieranych w trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) nie ulega wątpliwości, iż wyraźne ustawowe oparcie posiadają porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne - art. 14 ustawy). Ustawa nie przewiduje wprowadzenia oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, zawieranych w czasie trwania strajku albo kończących strajk lub akcję protestacyjną, jednak zdaniem przedstawicieli doktryny, nie jest to konieczne dla uznania tych porozumień za źródła prawa pracy. Tego rodzaju porozumienia zawsze zostają zawarte w ramach ustawowych procedur polubownych: w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Ani art. 9 ani art. 14 ustawy nie ograniczają zaś w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą

one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcie doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. K. W. Baran, Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 9, s. 452 - 455). Również judykatura przypisuje porozumieniom postrajkowym normatywnych charakter (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15 - 146, poz. 190 i z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15 - 16, poz. 200). W aprobowanej glosie do powyższych orzeczeń (PiZS 2010 nr 1, s. 36 - 39) L. Florek zauważył, że w drodze wykładni celowościowej należy porozumieniu postrajkowemu nadać taki sam charakter, jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji. Bardziej wyraźnie niż pakiet socjalny zbliża się ono do układu zbiorowego pracy, ponieważ stroną takiego porozumienia jest zawsze pracodawca, podczas gdy stroną paktu socjalnego może być także, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, niedookreślony podmiot procesu prywatyzacyjnego.

Stojąc na gruncie normatywnego charakteru porozumienia z dnia 30 października 2009 r. należy stwierdzić, że chybiony jest także kasacyjny zarzut naruszenia art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. i w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., przez nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji faktu niezgodności postanowień tego aktu z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, prowadzącej do uznania tych postanowień za nieobowiązujące. Godzi się przypomnieć, że zasada równego traktowania i niedyskryminacji ma swoje konstytucyjne podłoże w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni powyższych zasad wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo

różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 Nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 Nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 Nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 Nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37; z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 Nr 4, poz. 84; z dnia 14 lipca 2004 r., SK 8/03, OTK ZU 2004 nr 7/A, poz. 65 i z dnia 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK ZU 2006 nr 4/A, poz. 46 i powołane tam orzecznictwo oraz z dnia 16 listopada 2010 r., P 86/08, OTK - A 2010 Nr 9, poz. 101).

Rozwinięciem powyższej konstytucyjnej zasady na gruncie prawa pracy w sferze normotwórczej jest art. 9 § 4 k.p., w myśl którego postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych a ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Dalszym rozwinięciem tej zasady są art. 11² i art. 11³ oraz przepisy rozdział IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei art. 18^{3a} k.p. przewiduje, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację

seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1), przy czym równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2).

Podobnie jak w judykaturze Trybunału Konstytucyjnego, również w orzecznictwie Sądu Najwyższego nierówne traktowanie i dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiane są jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je istotną (relewantną) cechę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2002 nr 11, poz. 150, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34, z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1 - 2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, M.P.Pr. 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002 nr 12, poz. 284).

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy wypada zauważyć, że niezależnie o tego, ilu członków spośród pracownika pozwanego Samodzielnego Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w C. zrzesza Międzyzakładowy Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w O., zawarte przez strony sporu zbiorowego porozumienie z dnia 30 października 2009 r. ma ogólny i abstrakcyjny charakter, gdyż jego postanowienia nie dotyczą tylko członków wspomnianej organizacji związkowej, ale wszystkich zatrudnionych przez pracodawcę lekarzy ze specjalnością I i II stopnia. Kształtując zasady waloryzacji wynagrodzeń, porozumienie nie wprowadza w tym zakresie jakiegokolwiek

zróżnicowania uprawnień pracowników tej grupy zawodowej, a zwłaszcza dyferencjacji z uwagi na niedozwolone kryteria, w tym także kryterium przynależności związkowej. Nie można natomiast upatrywać we wprowadzonym porozumieniem mechanizmie waloryzacji płac naruszenia zasady równego traktowania i uprzywilejowaniu lekarzy pozwanej palcówki leczniczej w stosunku do pozostałego jej personelu medycznego. Pracownicy zatrudnieni na innych niż lekarze stanowiskach nie należą do tej samej co powodowie kategorii podmiotów i nie można porównywać ich zasad wynagradzania z regulacjami płacowymi lekarzy.

Nadto Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie (por. wyroki z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246 i I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 oraz z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41) przyjmuje, że stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu sprowadza się do tego, iż na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy (innym akcie prawa pracy) pracownikom traktowanym lepiej. Także w odniesieniu do art. 11², 11³ i przepisów rozdział IIa działu pierwszego Kodeksu pracy w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym przyznanie pracownikowi określonych uprawnień z tytułu zatrudnienia - choćby większych niż przyznane innym pracownikom - nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji w zatrudnieniu. Zarzut dyskryminacji może bowiem zostać podniesiony tylko przez pracowników, którym pracodawca nie zagwarantował równie korzystnych warunków zatrudnienia (wyrok z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159).

Reasumując, wobec bezzasadności podstaw i zarzutów kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi pozwanego, zaś o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnął stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.