

**Wyrok z dnia 6 maja 2003 r.**

**I PK 157/02**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 maja 2003 r. sprawy z powództwa Krzysztofa T. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu w L. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 stycznia 2002 r., [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.125 zł (jeden tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 27 września 2001 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego w L. na rzecz powoda Krzysztofa T. 50.739,07 zł. Sąd Okręgowy ustalił, że powód Krzysztof T. jest lekarzem anesteziologiem zatrudnionym od dnia 27 kwietnia 1987 r., początkowo w Państwowym Szpitalu Klinicznym w L., a następnie, po jego przekształceniu z dniem 1 stycznia 1999 r. w Samodzielnym Publicznym szpitalu Klinicznym w L.

Dnia 16 maja 1997 r. Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy przedstawił dyrekcji Szpitala Klinicznego w L. postulaty dotyczące zmiany warunków pracy i płacy lekarzy anesteziologów. Jednocześnie związek zawodowy poinformował, iż w razie niespełnienia tych postulatów wykorzysta on prawo do wejścia z pracodawcą w spór zbiorowy .

Pismem z dnia 9 czerwca 1997 r. dyrekcja Szpitala odmówiła spełnienia postawionych żądań. W efekcie w spór zbiorowy z pracodawcami wszedł Związek Zawodowy Anesteziologów oraz inne związki zawodowe działające w szpitalach na terenie miasta L. W końcowym etapie sporu, w dniu 17 września 1997 r., doszło do

podpisania porozumienia regulującego zasady wynagradzania lekarzy anesteziologów zatrudnionych w szpitalach klinicznych.

Zgodnie z porozumieniem zawartym przez przedstawicieli zakładowych organizacji związku zawodowego anesteziologów z dyrektorami poszczególnych szpitali, od dnia 1 października 1997 r. wynagrodzenie zasadnicze lekarzy anesteziologów zatrudnionych w wyżej wymienionych jednostkach miało stanowić 80% maksymalnego wynagrodzenia w danej grupie zaszeregowania i miało wzrastać do osiągnięcia 100% maksymalnej stawki osobistego zaszeregowania najpóźniej do końca czerwca 1998 r. Protokół porozumienia został podpisany przez strony sporu oraz jedną z osób z grupy mediatorów ze strony MZiOS, a mianowicie dyrektora Departamentu Nauki i Kształcenia.

W związku z porozumieniem i na jego podstawie Dyrektor SPSK 1 w L. z dniem 1 października 1998 r. przyznał powodowi w niniejszej sprawie wynagrodzenie zasadnicze zwiększone do 80% maksymalnej stawki zaszeregowania w obowiązującej powoda XIX kategorii zaszeregowania, tj. wynagrodzenie w kwocie 1084 zł brutto. Następnie z dniem 1 kwietnia 1998 r., wraz ze zmianą maksymalnych wysokości stawek osobistego zaszeregowania, powód otrzymał zwiększone wynagrodzenie stanowiące w dalszym ciągu 80% maksymalnej stawki osobistego zaszeregowania. Do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powoda doszło jeszcze dwukrotnie, jednak do końca czerwca 1998 r. stawka ta nie wyniosła 100% stawki maksymalnej zaszeregowania obecnej w obowiązującym taryfikatorze. Pomimo protestów lekarzy, Dyrekcja SPSK w L. zaniechała stosowania zawartego porozumienia.

Porozumienie zostało zawarte w trybie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez związki zawodowe i dyrektorów zakładów pracy - strony sporu zbiorowego. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, że dotyczyło ono niewielkiej grupy pracowników - lekarzy anesteziologów. Porozumienie oparte na ustawie w rozumieniu przepisu art. 9 § 1 k.p., staje się źródłem prawa wiążącym strony, które brały udział w jego podpisaniu. Zatem pracodawca - SPSK w L. - zobowiązany był do podwyższania stawek osobistego zaszeregowania pracowników zgodnie z treścią porozumienia.

Rozpoznając sprawę w związku z apelacją strony pozwanej, Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z dnia 24 stycznia 2002 r. oddalił apelację. Kasacja strony pozwanej została oparta na zarzucie naruszenia art. 2 ust. 1 w związku z art. 1 ustawy

z dnia 23 maja 1999 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 9 k.p. w związku z art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz art. 77<sup>3</sup> i art. 78 k.p. W zakresie naruszenia przepisów postępowania kasacja zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. W uzasadnieniu kasacji skarżąca zakwestionowała, po pierwsze, charakter porozumienia kończącego spór zbiorowy jako porozumienia w rozumieniu art. 9 k.p. i art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; porozumienie stanowiło wyłącznie wyraz zamierzonego kierunku działań kierowników poszczególnych podmiotów, które zawarły porozumienie. Po drugie, należy przyjąć, że skoro zakładowe organizacje związkowe reprezentowały wyłącznie swoich członków lekarzy anestezjologów i liczyły łącznie 25 członków, podczas gdy szpital zatrudniał 1438 pracowników, to w tej sytuacji spór dotyczący takiej małej grupy pracowników, działających we własnym imieniu, nie miał cech sporu zbiorowego. Ponadto działania te były wbrew interesom finansowym pozostałych pracowników, gdyż uszczuplały ich budżet płacowy. Po trzecie, prowadzenie sporu zbiorowego z pracodawcą sfery budżetowej jest bezcelowe, ponieważ płace są regulowane przepisami, których zmiana nie leży w gestii pracodawców. Zgodnie z art. 77<sup>3</sup> k.p. zasady wynagrodzenia za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej ochrony zdrowia określa w drodze rozporządzenia Minister Zdrowia i Opieki Społecznej. Tym samym katalog źródeł prawa pracy w jednostkach budżetowych ma charakter zamknięty i porozumienie, przewidujące maksymalne stawki wynagrodzenia w danej grupie zaszeregowania, należy uznać za sprzeczne z prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Przede wszystkim nie jest trafny zarzut kwestionujący charakter sporu o podwyższenie anestezjologom płac do najwyższych stawek w danej grupie zaszeregowania jako sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Spór dotyczył warunków wynagrodzenia lekarzy anestezjologów. Dochodzenie podwyższenia stawek wynagrodzenia w ramach danej kategorii zaszeregowania, wobec odmowy podwyżek przez pracodawców, nie było możliwe w postępowaniu przed sądem pracy, gdyż sprawy tego rodzaju nie podlegają właściwości tych sądów (art. 262 § 2 k.p.). Interesy lekarzy w

wymienionym zakresie były reprezentowane przez Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy. Spór dotyczył interesu zbiorowego całej grupy lekarzy anesteziologów zatrudnionych w Szpitalach Klinicznych w L., w tym u strony pozwanej. W świetle przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ma znaczenia, w jakiej proporcji do ogółu zatrudnionych pozostaje grupa pracowników objętych sporem zbiorowym.

Nietrafnie kasacja twierdzi, że porozumienie między przedstawicielami poszczególnych zakładowych organizacji związku zawodowego anesteziologów, dyrekcjami poszczególnych szpitali, występującym w imieniu grupy mediatorów dyrektorem Departamentu Nauki i Kształcenia MZiOS oraz rektorem Akademii Medycznej w L. zawarte w dniu 17 września 1997 r., nie miało charakteru porozumienia w rozumieniu art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jako argument strona pozwana wskazała na podpisujących porozumienie rektora Akademii Medycznej, który nie był reprezentantem żadnej strony sporu oraz mediatora.

Na gruncie niespornych okoliczności sprawy nie podlega wątpliwości, że porozumienie zostało zawarte jako kończące spór zbiorowy na etapie postępowania mediacyjnego. Zgodnie z art. 14 zdanie drugie ustawy zarówno podpisanie porozumienia kończącego postępowanie mediacyjne, jak i sporządzenie protokołu rozbieżności w razie nieosiągnięcia porozumienia, dokonują się przy udziale mediatora. Ustawa nie określa formy tego udziału. Należy przyjąć, że udział ten może znaleźć wyraz w protokole posiedzenia kończącym postępowanie mediacyjne, nie ma jednak przeszkód, by mediator podpisał porozumienie. Złożenie podpisu przez mediatora na tekście porozumienia kończącego spór zbiorowy nie niweczy skuteczności tego porozumienia. Dotyczy to również udziału w posiedzeniu kończącym postępowanie mediacyjne rektora Akademii Medycznej w L., uczestniczącego w rozwiązywaniu sporu już na etapie rokowań. W sumie należy przyjąć, że strony sporu zbiorowego zawarły skutecznie porozumienie kończące spór, w którym zostały ustalone nowe warunki wynagradzania lekarzy - anesteziologów. Porozumienie to, oparte na art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Dalszy zarzut kasacji, że porozumienie to naruszało zasady kształtowania wynagrodzeń pracowników publicznych z.o.z. przez to, że po pierwsze, w tym dziale usług w katalogu źródeł prawa pracy nie ma miejsca na porozumienia w znaczeniu przewidzianym w art. 14 ustawy ponieważ wynagrodzenia reguluje rozporządzenie

Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej, i po drugie, że postanowienia porozumienia o maksymalnej stawce wynagrodzenia w danej kategorii zaszeregowania narusza kodeksową zasadę wynagradzania stosownie do kwalifikacji, ilości i jakości pracy, również należało uznać za bezzasadny. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej nie uregulowało w sposób sztywny wszystkich elementów wynagrodzenia za pracę. W niektórych kwestiach przewiduje ono podjęcie decyzji konkretyzującej przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową na warunkach określonych w ustawie o związkach zawodowych (§ 2 ust. 3), w sprawie natomiast stawek wynagrodzenia zasadniczego tabela stawek płac, stanowiąca załącznik do nr 1 do rozporządzenia przewiduje stawki widełkowe. Nie ma przeszkód prawnych do ustalenia w porozumieniu zawartym w trybie art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wysokości wynagrodzenia danej grupy zawodowej na poziomie stawek maksymalnych w danej grupie zaszeregowania. Postanowienie takie nie narusza też zasady wynagradzania pracowników według rodzaju pracy; ilość i jakość pracy uwzględnia się w płacach poprzez miernik czasu jej trwania oraz uzupełniające składniki wynagrodzenia. Skoro porozumienie w zakresie wysokości stawek nie wykraczało poza granice przewidziane rozporządzeniem nie można twierdzić, że naruszało ono strukturę wynagrodzeń przewidzianych tym rozporządzeniem.

Skoro kasacja nie zawierała usprawiedliwionych podstaw należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====