

Wyrok z dnia 16 sierpnia 2005 r.

I PK 16/05

Podwyżki wynagrodzenia wynikające z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.), nie przysługują dyrektorowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Tyszel

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 sierpnia 2005 r. sprawy z powództwa Bogdana Leonarda D. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...] w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 27 października 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej - Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego [...] w B. w części dotyczącej punktu I, podpunktu 30 wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 9 czerwca 2004 r. [...], a w pozostałej części oddalił kasację i zniósł między stronami koszty postępowania.

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

W pozwie powód wniósł o zasądzenie od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego [...] w B. (dalej jako „Szpital”) 7.760,91 zł. z ustawowymi odsetkami tytułem przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w oparciu o art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm., powoływana dalej jako „ustawa o negocjacyjnym systemie”), oraz dodatkowego rocz-

nego wynagrodzenia za lata 2000,2001 i 2002 z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o wezwanie Marszałka Województwa P. do wzięcia udziału w sprawie.

Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z 9 czerwca 2004 r. zasądził od pozwanego Szpitala na rzecz powoda 26.084,70 zł. brutto z ustawowymi odsetkami. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Powództwo wobec pozwanego Marszałka Województwa P. i Samorządu Województwa P. oddalił w całości. Sąd ustalił, że powód od 1980 r. był zatrudniony w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym. Od 1986 r. pracował na stanowisku starszego asystenta na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a od 26 sierpnia 1997 r. wykonywał obowiązki dyrektora wyżej wymienionego szpitala. Uchwałą z 25 lutego 2003 r. Zarząd Województwa P. odwołał powoda z funkcji dyrektora. Stosunek pracy między stronami ustał 31 sierpnia 2003 r. Pozwany do końca listopada 1998 r. był jednostką budżetową podległą wojewodzie.

W ocenie Sądu biernie legitymowanym w sprawie jest tylko Szpital jako pracodawca powoda. Do jej rozstrzygnięcia należało zastosować art. 4a ust. 1 ustawy o negocjacyjnym systemie, zgodnie z którym pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje od 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie niższy niż 203 zł miesięcznie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia z zastrzeżeniem ust. 2. Zdaniem Sądu dodatek ten przysługiwał każdemu pracownikowi, w tym kadrze kierowniczej, z mocy samego prawa, a jego przyznanie nie było uzależnione od podjęcia jakiegokolwiek uchwały. Tym samym Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, który utrzymywał, że wymieniona wyżej regulacja nie ma zastosowania do dyrektorów SP ZOZ, a wynagrodzenie dla nich jest ustalane wyłącznie w drodze uchwały Zarządu Województwa P. Sąd Rejonowy wskazał również na uchwały Zarządu Województwa P. [...], na podstawie których, w związku z art. 4a ust. 1 ustawy o negocjacyjnym systemie, dyrektorom został przyznany dodatek w kwocie 203 zł miesięcznie od 1 listopada 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. i od 1 stycznia 2003 r. do 30 kwietnia 2003 r. Wskazał także, że z zeznań świadków - pracowników Urzędu Marszałkowskiego Danuty W. i Renaty S. - wynika, że dyrektorzy zakładów opieki zdrowotnej będących w dobrej kondycji finansowej otrzymali podwyżki po 203 zł miesięcznie. Za niezasadne Sąd uznał natomiast roszczenie powoda o zasąd-

dzenie dodatku w kwocie 313,23 zł za okres od 11 lutego 2002 r. do 31 maja 2003 r. Sąd wskazał na art. 29a ust. 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), z którego wynika, że w 2002 r. indywidualne wynagrodzenia miesięczne osób wymienionych w art. 2, przysługują w wysokości ustalonej w 2001 r., utrzymując w ten sposób wysokość dodatku na tym samym poziomie co w roku ubiegłym.

Odnosnie do roszczenia powoda o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego Sąd Rejonowy wskazał, że ponieważ pozwany do końca listopada 1998 r. był jednostką budżetową podległą wojewodzie, to do tej daty jego pracownicy byli objęci uregulowaniami ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm., powoływanej dalej jako „ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym”). Po przekształceniu w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej pozwany stał się z mocy art. 23¹ k.p. stroną dotychczasowych stosunków pracy. Z tego względu dodatkowe wynagrodzenie roczne w Szpitalu było należne pracownikom z mocy art. 23¹ § 2 k.p. Sąd Rejonowy podniósł, że podstawą ustalania i naliczania należnego pracownikom wynagrodzenia w Szpitalu jest obecnie zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący od 1 stycznia 2000 r. Zgodnie z nim roczna pensja, będąca swoistym odpowiednikiem dawnej „13-tki”, przysługuje pracownikom stosownie do osiągniętego przez Szpital zysku netto, co jest dla pracowników rozwiązaniem mniej korzystnym. Powód nie podpisał aneksu do umowy odwołującej „13-kę” w związku z wejściem w życie układu zakładowego. Dlatego w ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda w tym zakresie było zasadne.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją pozwany.

Sąd Okręgowy uznał apelację za zasadną i wyrokiem z 27 października 2004 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego z ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, wynikające stąd, że nie dokonano zmiany treści jego stosunku pracy w związku z wejściem w życie 1 stycznia 2000 r. zakładowego układu zbiorowego pracy. Przede wszystkim zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Oznacza to, że wprowadzenie układu w Szpitalu nie miało żadnego znaczenia dla treści stosunku pracy powoda. Poza tym dyrektorowi

szpitala nagroda roczna może przysługiwać na podstawie ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących. Jednocześnie zgodnie z zasadą temporalną, od daty wejścia w życie tej ustawy wyłącznie ona reguluje treść stosunku pracy dyrektora szpitala. Ustawa ta ma zastosowanie do kierowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, a więc także do powoda. Jej art. 5 dopuszcza co do zasady przyznanie dyrektorowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej jedynie wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 290/02, przepis ten ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i dostosowanie treści stosunku pracy do warunków w nim określonych nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Nagroda roczna dla dyrektora samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przyznawana jest w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji zadań przez organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego, która ten zakład utworzyła na wniosek rady społecznej. W świetle powyższego roszczenie powoda w tym zakresie jest bezzasadne i powinno być oddalone.

Odnosnie do żądania powoda podwyższenia wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 6 ust. 1 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących przez przyjęcie, że podwyższenie wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie jest obligatoryjne w stosunku do dyrektorów szpitali i nie wymaga uchwały organu założycielskiego. Z treści tego przepisu jednoznacznie wynika, że organem właściwym do ustalania miesięcznego wynagrodzenia dyrektora szpitala jest organ założycielski. W przypadku powoda organem właściwym do ustalania jego wynagrodzenia był Zarząd Województwa P. Jego uchwały są podstawą do określenia zarówno pierwotnego wynagrodzenia wraz z aktem powołania, jak i stanowią podstawę każdego podwyższenia wynagrodzenia. Z akt osobowych dołączonych do akt sprawy ewidentnie wynika, że wynagrodzenie powoda ulegało podwyższeniu na skutek podjęcia stosownych uchwał. Sąd stwierdził ponadto, że gdyby ustawodawca chciał objąć dyrektorów ustawową podwyżką wynagrodzenia „kwestia byłaby wyraźnie zapisana w ustawie”. Brak przepisu w tym zakresie oznacza, że przyznanie powodowi podwyżki z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie byłoby sprzeczne z art. 29a ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących, zgodnie z którym w roku 2002 indywidu-

alne wynagrodzenie miesięczne osób objętych ustawą przysługiwało w wysokości ustalonej w 2001 r.

W kasacji pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając mu naruszenie: (1) art. 4a ust. 1 ustawy o negocjacyjnym systemie, przez uznanie, że powodowi nie przysługuje od 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł miesięcznie; (2) art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 69 k.p., przez uznanie, że w stosunku do powoda nie ma zastosowania ustawa o negocjacyjnym systemie, gdyż jego miesięczne wynagrodzenie, jako dyrektora szpitala, ustalane jest przez organ założycielski, a więc wyłącznie uchwałą Zarządu Województwa P., a nie mocą ustawy; (3) art. 8 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących, przez uznanie, że powodowi nie należy się podwyżka miesięczna w kwocie 203 zł; (4) zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu wyrażonej w art. 11³ k.p., przez nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy, jak i zasady sprawiedliwości społecznej podniesionej art. 2 Konstytucji, przez przyznanie przyrostu wynagrodzenia tylko pewnej grupie pracowników z pominięciem innych; (5) art. 29 k.p. w związku z art. 69 k.p., przez niezastosowanie do stosunku pracy na podstawie powołania przepisów dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony, a w szczególności art. 29 § 4 k.p., uzależniającego zmianę warunków umowy o pracę od formy pisemnej; (6) art. 5 ust. 3 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących, przez zastosowanie przepisu z mocą wsteczną i oddalenie powództwa w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda dodatkowego wynagrodzenia przysługującego mu na podstawie ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, argumentując decyzję możliwością przyznania powodowi dodatkowego wynagrodzenia w postaci nagrody, w sytuacji, gdy przepis umożliwiający przyznanie powodowi nagrody, czyli ust. 3 art. 5 cytowanej ustawy, wszedł w życie dopiero 1 stycznia 2001 r., a zatem został zastosowany z mocą wsteczną.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa lub uchylenie wyroków pierwszej i drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał wyrok w pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podniesione w kasacji zarzuty, poza zarzutem dotyczącym naruszenia art. 5 ust. 3 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących, okazały się nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy przepisy art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm. (dalej jako: „ustawa o negocjacyjnym systemie”) oraz art. 5 ust. 2 i 3 i art. 10 ust. 6 i 7 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Dz.U. z 2000 r. Nr 26, poz. 306 ze zm. (dalej jako: „ustawa o wynagradzaniu osób kierujących”), weszły w życie jednocześnie, tj. 1 stycznia 2001 r.

Wymienione powyżej ustawy wprowadziły dwa odmienne, podyktowane różnymi celami i adresowane do różnych podmiotów systemy kształtowania wynagrodzeń. Celem art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie było podniesienie niskich wynagrodzeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów zdrowotnej, którzy w okresie poprzedzającym wejście w życie tego przepisu nie byli objęci ani regułami wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej, ani systemem negocjacyjnym przyrostu wynagrodzeń, i stworzenie nowego punktu wyjścia do stosowania mechanizmu ustalania przyrostu wynagrodzeń określonego w ustawie o systemie negocjacyjnym (zob. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r., K 43/01, OTK-A 2002 nr 7, poz. 96). Zważywszy na społeczne tło rozpatrywanej regulacji, które stanowiły prowadzone w 2000 r. protesty pielęgniarek, można uznać, że zasadniczym motywem przyjęcia rozwiązań prawnych zawartych w art. 4a była poprawa sytuacji finansowej najgorzej uposażonych grup pracowników medycznych. Podwyżki wynikające z tej regulacji przysługiwały *ex lege*, miały charakter roszczeniowy i niezależny od oceny wyników pracy uprawnionych pracowników (zob. uzasadnienia powołanych powyżej orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego).

Odmienne natomiast jest *ratio legis* ustawy o wynagradzaniu osób kierujących, która zmierza do wyeliminowania „kominów płacowych” w sektorze publicznym gospodarki, poprzez usunięcie nadmiernych dysproporcji między średnimi zarobkami a wynagrodzeniami osób kierujących publicznymi podmiotami prawnymi, ustalenie odpowiedniej korelacji pomiędzy wysokością ich wynagrodzeń a wynikami ekonomicznymi i wielkością kierowanych jednostek oraz znaczeniem sprawowanej funkcji,

a także do wprowadzenia jasnych mechanizmów regulacji wynagrodzeń kadry kierowniczej normowanego sektora (zob. też druki sejmowe nr: 1020, 973,963 i 948 z 1999 r. oraz 516 z 1998 r., zawierające uzasadnienia kolejnych projektów ustawy). Inna jest również zasada przyznawania podwyżek wynagrodzeń grupie osób objętych tą ustawą. Opiera się ona na założeniu, że wysokość wynagrodzenia osoby kierującej podmiotem objętym jej regulacją zależy od oceny jej pracy i wyników kierowanej przez nią jednostki organizacyjnej, a kompetencja do ustalania wynagrodzenia, zarówno miesięcznego, jak i nagrody rocznej oraz odprawy, przysługuje założycielowi (w przypadku powoda zarządowi województwa) lub organowi reprezentującym Skarb Państwa lub jednostkę samorządu terytorialnego tworzącą podmiot, albo zgromadzeniu wspólników lub akcjonariuszy. Podmioty te decydują o wysokości wynagrodzenia miesięcznego osoby kierującej podmiotem prawnym, a także o ewentualnym przyznaniu i wysokości nagrody rocznej i odprawy (art. 6 ust. 1, art. 8 i 10 ust. 1 i 6 ustawa o wynagradzaniu osób kierujących).

Ukazane wyżej reżimy kształtowania wynagrodzeń zmierzają do osiągnięcia odmiennych celów społecznych i są rozłączne. Określanie wynagrodzenia dyrektora samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej należy niewątpliwie do systemu przyjętego w ustawie o wynagradzaniu osób kierujących. Wynika to zresztą jasno z jej przepisów, tj: art. 1 pkt 16, art. 2 pkt 10 i innych, obejmujących wprost kierowników tych zakładów regulacjami ustawy. Z tego względu przysługuje im wyłącznie wynagrodzenie przewidziane w tej ustawie, tj. obligatoryjnie - wynagrodzenie miesięczne (art. 5 ust. 1) i fakultatywnie - nagroda roczna (art. 5 ust. 3) oraz odprawa w razie odwołania ze stanowiska (art. 12).

Kasacja zmierza do objęcia powoda korzyściami wynikającymi z obydwu tych systemów. Jest to nieuzasadnione zarówno ze względu na wskazane wyżej odrębności ich założeń i celów, jak i ze względu na szczegółowe rozwiązania prawne zawarte w rozważanych ustawach. Uzasadniona jest teza, że ustawa o wynagradzaniu osób kierujących tworzy kompleksowy i co do zasady zamknięty system wynagradzania osób kierujących wskazanymi w niej jednostkami organizacyjnymi. Wyjątki od tej zasady muszą mieć dostatecznie jasne oparcie w przepisach ustawowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2003 r., I PK 113/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 364). Oparcia takiego nie dają ani wchodzące w grę przepisy ustawy o negocjacyjnym systemie ani ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), które wynagrodzenia dyrektora samodzielnego pu-

blicznego zakładu opieki zdrowotnej nie regulują. Także ustawa o wynagradzaniu osób kierujących nie uzasadnia takiego odstępowania. Przeciwnie konkretne przepisy tej ustawy potwierdzają wniosek, że podwyżki wynagrodzenia wynikające z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie nie przysługują dyrektorom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. W szczególności zgodnie z art. 8 pkt 10 tej ustawy maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego dyrektora tego rodzaju zakładu nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Z kolei jej art. 29a stanowi, że w 2002 r. indywidualne wynagrodzenie miesięczne osób wymienionych w art. 2 (w tym dyrektorów samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej) przysługiwało w wysokości ustalonej w 2001. Przepisy te należy uznać za *lex specialis* w stosunku do art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, dotyczącego ogółu pracowników wymienionych wyżej zakładów. Wynika z nich, że wynagrodzenie miesięczne dyrektora zakładu nie mogło przekroczyć wskazanych w tych przepisach wartości, co stoi w sprzeczności z zawartą w art. 4a zasadą przysługiwania pracownikowi przyrostu wynagrodzenia z mocy prawa. Należy także zauważyć, że zgodnie z art. 77¹ i art. 77² k.p. w związku z art. 4 ust. 4 ustawy o negocjacyjnym systemie, ustalanie wynagrodzeń w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, następuje w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Również to uregulowanie wskazuje na wyłączenie powoda z systemu podwyżek ukształtowanego w ustawie o negocjacyjnym systemie. Zgodnie bowiem z art. 241²⁶ § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. W świetle powyższych ustaleń należy uznać za słuszne stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że żądanie powoda zapłaty podwyżki wynagrodzenia określonej w ustawie o negocjacyjnym systemie jest niezasadne.

Zasadniczo prawidłowo została także rozstrzygnięta w zaskarżonym wyroku kwestia żądania przez powoda wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Sąd Okręgowy trafnie uznał, że powodowi po wejściu w życie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących nie przysługiwało prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego („trzynastki”) z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.). „Trzynastka” stanowiła składnik wynagrodzenia powoda do końca listopada 1998 r.,

do kiedy kierowany przez niego zakład opieki zdrowotnej był jednostką sfery budżetowej, a następnie, po przekształceniu go w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, pozostała składnikiem wynagrodzenia powoda, który nie podpisał porozumienia zmieniającego („aneksu”), wyłączającego ten składnik z jego wynagrodzenia (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwały z 24 października 1997 r., III ZP 35/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 474 i z 11 marca 1998 r., III ZP 3/98, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588 oraz wyrok z 23 lutego 2005 r., III PK 65/04, dotąd niepublikowany). Jednakże z dniem wejścia w życie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących, wynagrodzenie powoda zostało ukształtowane w sposób określony w tym akcie. W szczególności uzyskał on prawo jedynie do wskazanych wcześniej elementów wynagrodzenia określonych w tej ustawie, a dostosowanie treści jego stosunku pracy do warunków wynikających z tego aktu nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299).

Sąd Okręgowy pomylił się jednak, co do określenia daty, od której powód utracił prawo do „trzynastki”. Sąd nie wziął po uwagę, co trafnie zarzucono w kasacji, że ust. 2 i 3 art. 5 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących, wszedł w życie dopiero 1 stycznia 2001 r. Wynika stąd, że żądana przez powoda kwota dodatkowego wynagrodzenia rocznego, przysługiwała mu z tytułu zatrudnienia w roku 2000. W rezultacie Sąd Okręgowy bezpodstawnie oddalił powództwo w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda dodatkowego wynagrodzenia za rok 2000. Z tego względu Sąd Najwyższy, zmieniając zaskarżony wyrok, oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej pkt I, ppkt 30, zasądzającej na rzecz powoda dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2000.

Na koniec należy stwierdzić, że ze względu na ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter art. 5 i 10 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących, nietrafne okazały się sformułowane w kasacji zarzuty naruszenia art. 9 w związku z art. 69 k.p. Artykuł 9 k.p., jak wynika z istoty regulowanej nim zasady korzystności, dotyczy wyłącznie przepisów jednostronnie bezwzględnie obowiązujących, tj. takich, które dopuszczają odstępstwa na korzyść pracownika. Z brzmienia i celu wyżej wymienionych art. 5 i 10 wynika, że nie mają one takiego charakteru, ponieważ ustanawiają normy ściśle bezwzględnie obowiązujące. Odnośnie do zarzutu naruszenia przez zaskarżony wyrok zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu z art. 11³ k.p. oraz zasady sprawiedliwości społecznej z art. 2 Konstytucji RP, wystarczy stwierdzić, że z uwagi

na charakter pracy powoda, jako osoby zarządzającej zakładem, oraz specjalne uregulowanie jego wynagrodzenia w ustawie o wynagradzaniu osób kierujących, wyłączenie jego uprawnień do podwyżek przysługujących ogółowi pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym charakterze, nie może zostać uznane za sprzeczne z wymienionymi przepisami kodeksu pracy i Konstytucji.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² i 393¹⁵ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 100 k.p.c.

=====