

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

**II PK 224/05**

**Do kwoty przyrostu wynagrodzenia przysługującej na podstawie 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 wlicza się części wynagrodzenia należnej pracownikowi z tytułu pracy w godzinach wykraczających poza pełny wymiar czasu pracy.**

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:  
Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Lidii P. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 20 kwietnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka Lidia P. wystąpiła przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę podwyżki wynagrodzenia w wysokości po 203 zł miesięcznie za 2001 r. i po 313 zł miesięcznie od 1 stycznia 2002 r.

Wyrokiem z 27 października 2003 r. Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim zasądził od pozwanego na rzecz powódki po 203 zł miesięcznie za okres od 1 stycznia 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. oraz po 313 zł miesięcznie za okres od 1 stycznia 2002 r. do 30 września 2003 r. z odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole od 1 września 1978 r. jako pielęgniarka dyplomowana. Jej wynagrodzenie wynosiło 825 zł miesięcznie. W listopadzie 2000 r. pracownicy strony pozwanej prowadzili strajk

głodowy w ramach ogólnopolskiej akcji strajkowej. Pracodawca w wyniku negocjacji z Międzyzwiązkowym Komitetem Protestacyjnym, w uzgodnieniu z Zarządem Powiatu S., podjął decyzję o przyznaniu pracownikom od 1 grudnia 2000 r. podwyżki wynagrodzenia w wysokości średnio 250 zł w przeliczeniu na 1 etat. W związku z tym 27 listopada 2000 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy Dyrekcją pozwanego a Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjnym (dalej jako: „Porozumienie”), w którym ustalono między innymi, że pracownikom zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia, a od 27 listopada 2000 r. nastąpi zawieszenie protestu głodowego. Podpisanie Porozumienia zakończyło strajk. W wyniku jego realizacji powódka otrzymała podwyżkę w łącznej wysokości 391,55 zł od 1 grudnia 2000 r. Wypłata podwyższonego wynagrodzenia nastąpiła w styczniu 2001 r., w terminie wypłat wynagrodzeń, tj. dziesiątego dnia tego miesiąca. Inni pracownicy także otrzymali podwyżki wynagrodzeń, które częściowo zostały sfinansowane przez Starostwo Powiatu S.

W ocenie Sądu Rejonowego powódce, mimo dobrowolnie przyznanej przez pracodawcę podwyżki, przysługiwała kolejna podwyżka w oparciu o art. 4a 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. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm., powoływanej dalej jako: „ustawa o negocjacyjnym systemie”), dodanym przez ustawę z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie powołanej wyżej ustawy (Dz.U. z 2001 r. Nr 5 poz. 4, powoływanej dalej, jako „Lex 203”). Zgodnie z tym przepisem pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługiwał 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. Przepis ten, jak wynika z uchwały Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229), stanowi podstawę indywidualnych roszczeń pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej o podwyższenie w 2001 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę o kwotę nie niższą niż 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Nie można się zgodzić z argumentacją pozwanego, że na poczet podwyżki, o której mowa w wyżej wskazanym przepisie, należy zaliczyć podwyżkę przyznaną przez niego na mocy Porozumienia. Mimo że u podstaw uchwalenia art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, jak również zawarcia Porozumienia, leżało

wygaszenie akcji strajkowej pracowników, to istotne jest, że źródłem podwyżki, której dochodzi powódka jest ustawa, a więc akt prawny wyższego rzędu. W związku z tym wynagrodzenie wszystkich pracowników SPZOZ winno być wzrosnąć 1 stycznia 2001 r. co najmniej o 203 zł, bez względu na sytuację finansową pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał także, że z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r., K 43/01, wynika prawo pracodawcy do ubiegania się o częściową rekompensatę wydatków na podwyższenie wynagrodzeń.

W apelacji pozwany zarzucił powyższemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, a w szczególności naruszenie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, poprzez przyjęcie, że podwyżka wynagrodzenia przyznana i wypłacona powódce w styczniu 2001 r. na podstawie porozumienia zawartego w związku z prowadzonym w pozwanym zakładzie strajkiem głodowym, nie stanowiła ustawowej podwyżki przeciętnego wynagrodzenia. Ponadto apelujący zarzucił nierozważenie przez Sąd, czy dochodzenie przez powódkę podwyżki wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu skarżący wskazał między innymi, że w odniesieniu do podwyżki, o której mowa w ustawie o negocjacyjnym systemie, podstawowym trybem ustalania przyrostu wynagrodzenia jest porozumienie między pracodawcą i organizacjami związkowymi, które winno uwzględniać wysokość przyrostu wynagrodzeń określoną w art. 4a ustawy. Podwyżka przyznana na podstawie Porozumienia była podwyżką ustawową. Dla oceny, czy podwyżka ta jest podwyżką z art. 4a ustawy, należy dokonać wykładni funkcjonalnej art. 4a. Nie można też pominąć kontekstu społecznego, w którym doszło do uchwalenia ustawy o negocjacyjnym systemie oraz okoliczności podpisania Porozumienia. Obydwa te akty miały na celu wygaszenie akcji strajkowej. Skoro powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 391,55 zł miesięcznie to cel ustawy został osiągnięty. Żądanie przez powódkę dalszych podwyżek wynagrodzenia jest nadużyciem prawa oraz jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie. Jej zdaniem podwyżka wynagrodzenia przyznana na mocy Porozumienia nie zwalnia pracodawcy z obowiązku podwyższenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o ustawową kwotę 203 zł od 1 stycznia 2001 r. Wcześniejszych zobowiązań należy dotrzymywać, a przepisy późniejszej ustawy zrealizować. Powódka stwierdziła również, że art. 8

k.p. nie może rozstrzygać o wyniku wykładni art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, który określa treść uprawnienia płacowego.

Sąd Okręgowy w Szczecinie postanowieniem z 15 września 2004 r., odroczył rozprawę i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne: „czy pracownik zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej zachowuje prawo do podwyżki wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2001 r. przyznanej na podstawie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 1, póź. 2 z 1995 r. późn. zm.), dodanym na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie powołanej wyżej ustawy (Dz.U. Nr 5, poz. 45 z 24 stycznia 2001 r.) mimo, że pracodawca przyznał pracownikom podwyżkę od dnia 1 grudnia 2000 r. w kwocie wyższej niż wskazana w powyższym przepisie, na podstawie porozumienia zawartego 27 listopada 2000 r. pomiędzy dyrekcją strony pozwanej tj. SPZOZ w Stargardzie Szczecińskim a przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych w związku z prowadzonym u pozwanego strajkiem głodowym ?”

Rozstrzygając powyższe zagadnienie prawne Sąd Najwyższy w uchwale z 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122) stwierdził, że: „uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynagrodzenia w kwocie wynikającej z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca - Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na podstawie porozumienia zbiorowego zawartego w roku 2000 z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu.”

Rozpoznając sprawę po rozstrzygnięciu zagadnienia prawnego przez Sąd Najwyższy, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i uznał je za własne. Dokonał jednak odmiennej oceny prawnej stanu faktycznego sprawy i w rezultacie, w zaskarżonym wyroku, uwzględnił apelację strony pozwanej, oddalając roszczenia powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego zasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców przez jego

błądną wykładnię. Twierdzenie apelującego, że biorąc pod uwagę wykładnię funkcjonalną art. 4a ustawy oraz kontekst społeczny, w jakim doszło do uchwalenia ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. i podpisania przez pozwanego porozumienia o podwyżce wynagrodzeń, stwierdzić należy, że cel obydwu regulacji był taki sam - przyznanie pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej podwyżek wynagrodzeń i doprowadzenie do zakończenia akcji strajkowej prowadzonej na szczeblu ogólnokrajowym, jak i u pozwanego, jest w pełni uzasadnione. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w podjętej uchwale, dla realizacji tego celu obojętne jest, w jaki sposób doszło do podwyższenia wynagrodzeń pracowników - czy nastąpiło to na podstawie ustawy, czy też na podstawie wcześniej zawartego przez pracodawcę porozumienia. Istotne jest jedynie, aby podwyżka wynagrodzenia nie była mniej korzystna dla danego pracownika niż podwyżka zapewniona art. 4a ustawy. Jak bowiem słusznie wskazał Sąd Najwyższy porozumienie kończące spór zbiorowy, przyznające poszczególnym stronom stosunku pracy prawa i obowiązki, jest porozumieniem zbiorowym, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. i jako takie stanowi swoiste źródło prawa pracy. Nie ulega wątpliwości, że takim porozumieniem jest Porozumienie, które było podstawą uzyskania przez pracowników, w tym przez powódkę, podwyżki wynagrodzenia od 1 grudnia 2000 r. Kierując się zasadą korzystności określoną w art. 9 § 2 k.p. i porównując w sposób wskazany przez Sąd Najwyższy w uchwale obie regulacje - ustawową i zawartą w Porozumieniu - należy wysnuć wniosek, że w odniesieniu do powódki podwyżka przyznana jej Porozumieniem w łącznej kwocie 391,55 zł od 1 grudnia 2000 r. jest dla niej korzystniejsza niż należna jej z mocy ustawy w kwocie 203 zł od 1 stycznia 2001 r. i 313 zł od 1 stycznia 2002 r. Wobec powyższego uznać należy, że dla powódki, zgodnie z zasadą korzystności, Porozumienie, a nie art. 4a ustawy stanowi podstawę roszczeń o podwyżkę wynagrodzenia za pracę w latach 2001 i 2002. Tak określone roszczenie zostało zaspokojone przez pracodawcę, a powódce nie przysługuje dalsze roszczenie oparte na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie. Zgodnie bowiem z podjętą w niniejszej sprawie uchwałą Sądu Najwyższego uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynagrodzenia w kwocie wynikającej z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca (Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej) był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na pod-

stawie porozumienia zbiorowego zawartego w roku 2000 z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu.

Skoro zatem prawidłowo dokonana wykładnia art. 4a ustawy w kontekście zasad prawa pracy, a zwłaszcza zasady korzystności określonej w art. 9 § 2 k.p., doprowadziła do uwzględnienia apelacji pozwanego, nie było potrzeby odnoszenia się do konieczności zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p., który miał być, zdaniem pozwanego, podstawą oddalenia roszczeń powódki. Przepis ten może stanowić podstawę rozstrzygnięcia jedynie w wyjątkowych przypadkach, w których podstawą oddalenia roszczenia nie może być żaden inny przepis prawa regulujący dany stosunek.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie w związku z art. 9 § 2 k.p., przez przyjęcie wykładni funkcjonalnej wymienionego wyżej art. 4a wymienionej ustawy, dodanego ustawą Lex 203, prowadzącej do wniosku, że wynikające z niej od 1 stycznia 2001 r. prawo powódki do dodatkowego wynagrodzenia, jako mniej korzystne (w oparciu o art. 9 § 2 k.p.) od wynagrodzenia uzyskanego przez powódkę na skutek Porozumienia, zostało w całości zaspokojone w zakresie objętym powództwem podwyżką wewnątrzzakładową zastosowaną od 1 grudnia 2000 r.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w części obejmującej kwoty wynagrodzenia powódki po 110 zł miesięcznie począwszy od 1 stycznia 2002 r. z odsetkami ustawowymi od kwot miesięcznych po 110 zł za każdy miesiąc począwszy od 11 lutego 2002 r. co do pierwszej kwoty i od jedenastego każdego miesiąca co do dalszych kwot.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej pełnomocnik powódki wskazał, że: 1) zastosowana przez Sąd Okręgowy zasada korzystności (art. 9 § 2 k.p.), jako re-

guła wyboru przepisu prawa pracy, który powinien stanowić podstawę podwyżki (wzrostu) wynagrodzenia powódki, nie znajduje zastosowania, ponieważ Porozumienie, zawarte 2 listopada 2000 r., weszło w życie 1 grudnia 2000 r., a ustawa Lex 203 weszła w życie 1 stycznia 2001 r. oraz inny był cel przyjęcia tych aktów; 2) Sąd Okręgowy nie uwzględnił prawa powódki do podwyżki ustawowej za rok 2002 i pominął zasadę dwuetapowości podwyżek przewidzianych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy. Powódka w 2002, 2003, 2004 i w 2005 r. nie otrzymała żadnej podwyżki gwarantowanej jej ustawą (art. 4a ust. 1 i 2), podczas gdy strona pozwana winna była wypłacać wynagrodzenie w wysokości powiększonej o przyrost wynagrodzenia za rok 2001 i 2002 także w 2003 r. i latach następnych; 3) Sąd Okręgowy nieprawidłowo zastosował sentencję uchwały Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2004 r., ponieważ przyjął, że 'powódka uzyskała wzrost wynagrodzenia przyznany jej porozumieniem zbiorowym w „łącznej kwocie 391,55 zł" (?) nie zaś w wysokości określonej w porozumieniu zakładowym z 27 listopada 2000 r. - 250 zł. Wliczanie w skład kwoty wynagrodzenia porównywanego z kwotą podwyżki ustawowej, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, święta jako uzależnionych od faktycznie przepracowanych liczby godzin jest całkowicie nieuprawnione.

Pierwszy z wymienionych wyżej zarzutów jest polemiką z podstawowymi tezami podjętej w związku z rozpatrywaną sprawą uchwały Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2004 r. Uchwała ta wiąże w niniejszym postępowaniu zarówno Sąd Okręgowy, jak i Sąd Najwyższy (art. 390 § 2 k.p.c.). W jej uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że zawarta w art. 9 § 2 k.p. zasada korzystności, jako reguła rozstrzygania kolizji między normami prawa pracy zamieszczonymi w różnych aktach prawnych, znajduje zastosowanie także do rozstrzygnięcia rozpoznawanego zagadnienia prawnego. Jeżeli bowiem porozumienie zbiorowe zawarte w 2000 r. pomiędzy pracodawcą - samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej a zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu ustaliło, w związku z protestem pracowników domagających się wzrostu wynagrodzeń w służbie zdrowia, podwyżki wynagrodzeń mające obowiązywać także w roku następnym (2001), to uregulowało ono uprawnienie pracowników zakładu do podwyżki wynagrodzenia, analogiczne do uprawnienia będącego przedmiotem art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie. W samej uchwale Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy o negocjacyjnym systemie

zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynagrodzenia w kwocie wynikającej z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca (Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej) był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na podstawie porozumienia zbiorowego zawartego w roku 2000 z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu. Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, że podwyżka należna na podstawie takiego porozumienia jest dla pracowników korzystniejsza także z tego względu, że otrzymali ją, nie tylko w kwocie wyższej, niż wynikająca z art. 4 a ustawy, lecz również uzyskali ją wcześniej, co w przypadku świadczeń pieniężnych jest z natury rzeczy bardziej korzystne. W tej sytuacji opieranie rozważanego zarzutu na wykładni przepisów innej niż dokonana przez Sąd Najwyższy w uchwale jest nie do przyjęcia.

Podobnie nietrafny jest drugi z podniesionych w skardze zarzutów. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wyraźnie wynika, że Sąd oceniając podwyżkę wynagrodzenia uzyskaną przez powódkę wskutek realizacji porozumienia brał pod uwagę także rok 2002. Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził: „Kierując się zasadą korzystności określonej w art. 9 § 2 k.p. i porównując w sposób wskazany przez Sąd Najwyższy w uchwale obie regulacje - ustawową i tę zawartą w porozumieniu zbiorowym, należy wysnuć wniosek, że w odniesieniu do powódki podwyżka przyznana jej porozumieniem zbiorowym w łącznej kwocie 391,55 zł od dnia 1 grudnia 2000 r. jest dla niej korzystniejsza niż należna jej z mocy ustawy w kwocie 203 zł od 1 stycznia 2001 r. i 313 zł od 1 stycznia 2002 r. Wobec powyższego uznać należy, iż dla powódki, zgodnie z zasadą korzystności, regulacja porozumienia zbiorowego z dnia 27 listopada 2000 r., a nie art. 4a ustawy stanowi podstawę roszczeń o podwyżkę wynagrodzenia za pracę w latach 2001 i 2002.” Mało jasne są natomiast twierdzenia strony skarżącej odnośnie do obowiązku strony pozwanej zapłaty zwiększonego wynagrodzenia w latach 2003 i następnych. Z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany i których skarga kasacyjna nie kwestionuje, nie wynika, aby powódka nie otrzymywała w tym okresie wynagrodzenia podwyższonego zgodnie z porozumieniem, a więc w wysokości wyższej od gwarantowanej ustawą. Należy też przypomnieć, że - jak wynika z uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04 (OSNP 2005 nr 8, poz. 105) - począwszy od 1 stycznia 2003 r., gwarantowane ustawą o negocjacyjnym systemie wynagrodzenia pracowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej ogranicza się do kwoty stanowiącej sumę przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a



ust. 1 i 2 ustawy i najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, określonego w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. Nr 16, poz. 74), w brzmieniu nadanym przez § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. Nr 121, poz. 1308).

Odnośnie do trzeciego zarzutu, należy stwierdzić, że do kwoty podwyżki wynagrodzenia przysługującej pracownikowi na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, a tym samym także porównywanego z nim wynagrodzenia uzyskiwanego na podstawie Porozumienia, nie wlicza się części wynagrodzenia należnej mu z tytułu pracy w godzinach wykraczających poza pełny wymiar czasu pracy. Przepis art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie stanowi bowiem o obowiązku pracodawcy zwiększenia w 2001 r. i w 2002 r. „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia” co najmniej o kwoty określone we wskazanych przepisach. Powołane przepisy mówią więc jasno o „wynagrodzeniu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy”. W tym zakresie należy więc się zgodzić z twierdzeniami zawartymi w skardze. Jednocześnie jednak pełnomocnik powódki ogranicza się jedynie do ogólnego twierdzenia, że Sąd Okręgowy zaliczył do wzrostu jej wynagrodzenia, między innymi także dodatki za godziny nadliczbowe. Zarzut ten nie znajduje jednak potwierdzenia w wiążących Sąd Najwyższy ustaleniach przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, a pełnomocnik skarżącej ani nie wysuwa zarzutów procesowych, ani nawet nie wyjaśnia bliżej, z jakich faktów wywodzi swoje twierdzenie i nie wskazuje, w jaki sposób ewentualne wliczenie wynagrodzenia za pracę wykraczającą poza normalny czas pracy wpłynęło na zasadność roszczeń powódki. Z tych powodów zarzut ten nie poddaje się weryfikacji w niniejszym postępowaniu kasacyjnym.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====