

Wyrok z dnia 10 maja 2006 r.

III BP 2/06

1. Przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł miesięcznie na podstawie 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.) dotyczył całości wynagrodzenia za pracę (wszystkich jego składników) i mógł być zrealizowany przez przyznanie szczególnego dodatku.

2. Dokonanie przez sąd wykładni prawa sprzecznej z treścią przepisu, nieuwzględniającej innych regulacji prawnych, naruszającej zasady utrwalone w orzecznictwie, a nadto bez ustosunkowania się do prawnej argumentacji strony, uzasadnia skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 424¹¹ § 2 w związku z art. 424¹ § 1 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 maja 2006 r. sprawy z powództwa Artura H., Rafała S. i Rajmunda C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej [...] w R. o wyrównanie wynagrodzenia za dyżury medyczne, na skutek skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 23 czerwca 2005 r. [...]

s t w i e r d z i ł, że wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 23 czerwca 2005 r. [...] jest niezgodny z prawem.

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

Wyrokiem z dnia 15 marca 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie zasądził od strony pozwanej Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej [...] w R. na rzecz powodów Artura H., Rafała S. i Rajmunda C. stosowne kwoty tytu-

łem wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne za lata 2002-2004. Sąd Rejonowy stwierdził, że w 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.) jest mowa o przyroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego to „wynagrodzenie miesięczne” obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i stałe dodatki do niego. Wzrost tych wszystkich składników wynagrodzenia miesięcznego ma spowodować przyrost wynagrodzeń poszczególnych pracowników o kwoty minimalne, wskazane w tym przepisie. W odniesieniu do powodów dotyczy to przyrostu wszystkich stałych składników wynagrodzeń, tj. wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za staż i dodatku funkcyjnego. Zdaniem Sądu Rejonowego, obowiązek wynikający z tego przepisu nie może zostać zrealizowany przez wypłatę dodatku do wynagrodzenia. Przyrost wynagrodzenia zasadniczego powoduje zmianę wysokości pochodnych składników wynagrodzenia liczonych od wynagrodzenia zasadniczego, w tym wynagrodzenia za dyżury medyczne.

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej i logicznej interpretacji art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. Przepis ten dotyczy przyrostu wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”, co wskazuje wyraźnie na intencję ustawodawcy, by wzrost wynagrodzenia nie dotyczył tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także skutkowało proporcjonalnym wzrostem innych stałych składników wynagrodzenia. W odniesieniu do powodów są to również wynagrodzenia za dyżury medyczne jako liczone od wynagrodzenia zasadniczego.

Od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę o stwierdzenie jego niezgodności z prawem. Zdaniem strony pozwanej, doszło do naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r., przez przyjęcie, że wynagrodzenie należne powodom na podstawie tego przepisu powinno być wliczone do wynagrodzenia zasadniczego i od tak ustalonego wynagrodzenia powinno być wyliczone wynagrodzenie za dyżury medyczne. Strona pozwana podniosła, że w art. 2 ust. 2 ustawy wskazano, iż przez pojęcie wynagrodzenia należy rozumieć wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacone pracownikom z tytułu zatrudnienia, obliczone według statystyki zatrudnie-

nia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenie bez wypłat z zysku. Przez wynagrodzenie z art. 4a ustawy należy - zdaniem strony pozwanej - rozumieć wynagrodzenie brutto pracownika ze wszystkimi jego składnikami. Podwyżka wynagrodzeń pracowniczych o kwotę 203 zł w 2001 r. odnosiła się do pełnej kwoty dochodu, jaki pracownik otrzymywał z tytułu miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Podwyżka wynagrodzenia pracownika o kwoty wskazane w ustawie następowała więc z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za dyżury medyczne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje od dnia 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. W uchwale z dnia 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229) Sąd Najwyższy uznał, że art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. 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. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy zaakceptował pogląd, że przyrost powinien dotyczyć wynagrodzenia, o którym mowa w definicji legalnej z art. 2 tej ustawy, rozumianego jako wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacane pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych jako wynagrodzenie bez wypłat z zysku, natomiast użyte w ustawie określenie przeciętne miesięczne wynagrodzenie oznacza iloraz wynagrodzenia i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy. Sąd Najwyższy zaaprobował też pogląd, że kwota 203 zł wskazana w art. 4a ust. 1 ustawy jest ustawowo gwarantowanym minimum podwyżki wynagrodzenia przysługującej każdemu pracownikowi pozwanego pracodawcy niezależnie od przyjętej metody obliczenia przyrostu miesięcznego wynagrodzenia (por. też uzasad-

nienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105; Gdańskie Studia Prawnicze-Przeгляд Orzecznictwa 2005 nr 4, poz. 20 z glosą M. Zielenieckiego, w którym jest mowa, że na wynagrodzenie pracownika składa się suma przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy). Tak rozumiany art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. (z dodatkowymi zastrzeżeniami) został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z art. 2, art. 7 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz za niebędący niezgodnym z art. 20 Konstytucji (wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r., K 43/01, OTK 2002-A nr 7, poz. 96).

Przepis art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. stanowi o przyroście wynagrodzenia, nie odnosząc się do jego konkretnych składników, a w szczególności z jego treści nie wynika, że przyrost ma dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego. Wręcz odwrotnie, z jego treści wynika, że przyrost wynagrodzenia ma dotyczyć przyrostu wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Gdyby więc miało być podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, to minimalny przyrost o kwotę 203 zł (a więc w zakresie przysługującego pracownikowi roszczenia) dotyczy łącznie przyrostu wynagrodzenia zasadniczego i wzrostu wszystkich innych składników wynagrodzenia, czyli tak zwanych składników pochodnych, obliczanych jako odpowiednia część (procent) wynagrodzenia zasadniczego (np. dodatków funkcyjnych, stażowych itp., w tym także wynagrodzenia za dyżury). Gdyby podwyższać wynagrodzenie zasadnicze pracownika, to nie musiało być ono zwiększone o kwotę 203 zł, lecz mogło być podwyższone o kwotę niższą, byle „łącznie ze wzrostem wszystkich składników wynagrodzenia” doprowadziło to do wzrostu wynagrodzenia o kwotę co najmniej 203 zł. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia za pracę, to przez wynagrodzenie to należy rozumieć całość wynagrodzenia (wszystkie jego składniki). W uchwale z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 35; Monitor Prawniczy 2002 nr 24, s. 1146 z glosą M. Radomskiego), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy, z których wynika, iż wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą

także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. Jeżeli więc art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. stanowi o przyroście wynagrodzenia, to już z tego wynika, że należy przez to rozumieć przyrost wynagrodzenia jako całości. Zawarty w tym przepisie zwrot o przyroście wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia” jest więc tylko wzmocnieniem (podkreśleniem) tej zasady. Nadto, w ustawie zawarta jest definicja legalna wynagrodzenia za pracę, z której w sposób niewątpliwy wynika, że pojęcie to oznacza łącznie wszystkie składniki wynagrodzenia. Rozumienie art. 4a ust. 1 ustawy w ten sposób, że przyrost co najmniej o 203 zł ma dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego jest więc niezgodne z treścią przepisu, a jak każdy przepis płacowy powinien on być interpretowany ściśle, z wyłączeniem wykładni rozszerzającej, ścieśniającej lub analogii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1967 r., II PR 151/67, OSNCP 1968 nr 3, poz. 40; uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1966 r., III PZP 20/66, OSNCP 1967 nr 3, poz. 44; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1972 r., III PZP 39/71, OSNCP 1972 nr 7-8, poz. 123). Rozumienie tego przepisu przyjęte przez Sąd Okręgowy zwięża pojęcie wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia zasadniczego, a nadto rozszerza jego skutek w tym znaczeniu, że pracownik otrzymywałby przyrost wynagrodzenia w wysokości wyższej niż gwarantowana przepisem. Przy podwyższeniu wynagrodzenia zasadniczego o 203 zł, wynagrodzenie „łącznie ze wzrostem wszystkich składników wynagrodzenia” wzrasta bowiem o większą kwotę, a przepis oznacza powstanie roszczenia tylko o kwotę nim gwarantowaną. W przepisie art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. ustawodawca nie wskazał, w jaki sposób powinno dojść do określonego w nim przyrostu wynagrodzenia, a w szczególności, jakie konkretnie składniki wynagrodzenia powinny być podwyższone. Jeżeli pracodawca w ogóle nie podwyższył wynagrodzenia za pracę (takie przypadki były bardzo liczne), to pracownik miał wyłącznie roszczenie o zapłatę wyrównania wynagrodzenia o kwotę 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Jeżeli natomiast pracodawca podwyższał wynagrodzenie, to

mogło to dotyczyć dowolnych jego składników (zmiana warunków płacy dokonywała się w drodze dorozumianego porozumienia stron), byleby wynagrodzenie wzrastało łącznie co najmniej o 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Pracodawca mógł podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze pracownika, ale wtedy wzrost ten nie musiał wynosić 203 zł, byleby sięgnął tej kwoty „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracodawca chciał się ze względów finansowych utrzymać w minimalnej gwarantowanej w nim kwocie wzrostu, było skomplikowane i wymagało szczególnych obliczeń dla każdego pracownika oraz nie było pewne (niektóre składniki pochodne wynagrodzenia są zmienne, np. wynagrodzenie za dyżury). Nie było jednak przeszkód, aby pracodawca przyznał pracownikowi szczególny dodatek w kwocie 203 zł. Nie wchodząc do wynagrodzenia zasadniczego nie powodował on skutków w zakresie wysokości innych składników wynagrodzenia, a równocześnie stanowiło to wykonanie dyspozycji art. 4a ust. 1 ustawy, gdyż wynagrodzenie „łącznie ze wzrostem wszystkich składników wynagrodzenia” zwiększało się co najmniej o 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Prowadzi to do wniosku, że wykładnia art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. przyjęta przez Sąd drugiej instancji jest nietrafna, a tym samym wyrok tego Sądu jest niezgodny z prawem.

Nie oznacza to jeszcze zasadności skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku. W utrwalonym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że nie można mówić o niezgodności z prawem orzeczenia (w rozumieniu art. 424¹ k.p.c.) opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość różnych interpretacji i za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty. Niezgodne z prawem jest więc orzeczenie sprzeczne z niewątpliwymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo takie, które zostało wydane w wyniku rażąco błędnej wykładni lub zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej. Niezgodne z prawem jest też orzeczenie krzywdzące stronę przez rozstrzygnięcie sprzeczne z jednoznacznie rozumianym przepisem prawa regulującym określone uprawnienie lub obowiązek (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, niepublikowany). Sąd Najwyższy przyjmuje, że jeżeli wskazane w skardze o stwierdzenie niezgodności orzeczenia z prawem przepisy mogą być różnie interpretowane i istnieją przekonujące argumenty przemawiające zarówno za jednym poglądem, jak i poglądem odmiennym, to nie można uznać, że rozstrzygnięcie opie-

rające się na jednym ze stanowisk jest niezgodne z prawem (wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r., II BP 1/05, niepublikowany). Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, usytuowana wśród nadzwyczajnych środków zażalenia, mająca na celu uzyskanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem działania władzy publicznej przez wydanie orzeczenia, może odnieść zamierzony skutek tylko wówczas, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany, elementarny i nie może być rozumiana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku. Przy wydawaniu każdego orzeczenia sądowego dokonywana jest wykładnia stosowanego prawa, z istoty swej otwarta na wielość możliwych interpretacji, za niezgodne z prawem można uznać tylko orzeczenie oczywiście sprzeczne z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo takie, które zostało wydane w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa, widocznych bez głębszej analizy prawniczej. W związku z tym nie można stwierdzić niezgodności z prawem orzeczenia opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., II BP 6/05).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę poglądy te podziela i uznaje, że wystąpiły przesłanki uznania wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 23 czerwca 2005 r. [...] za niezgodny z prawem. Wykładnia dokonana przez ten Sąd jest bowiem sprzeczna z treścią przepisu, nie uwzględnia innych regulacji ustawy, a nadto narusza utrwalone zasady wykładni przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy nie próbował nawet przeprowadzić pogłębionej analizy prawnej, a jego wykładnia miała charakter intuicyjny, przy czym Sąd nie ustosunkował się w ogóle do prawnej argumentacji strony pozwanej przedstawionej w apelacji (strona pozwana powoływała się na treść art. 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. oraz przedstawiała analizy prawne, np. opinię prawną Biura Studiów i Analiz Kancelarii Sejmu, które miały potwierdzać jej poglądy).

Z tych względów na podstawie art. 424¹¹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====