

Wyrok z dnia 21 września 2006 r.

II PK 11/06

Samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej jako jednostki samofinansujące się pokrywają z posiadanych środków i uzyskanych przychodów koszty działalności i zobowiązań oraz ujemny wynik finansowy (art. 35b ust. 1 i art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), a ich pracownicy nie są pracownikami jednostki budżetowej w rozumieniu art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) i dlatego ustalanie ich wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą następuje w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, w zależności od sytuacji finansowej pracodawcy (art. 77¹ i art. 77² k.p. w związku z art. 4 ust. 4 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.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 września 2006 r. sprawy z powództwa Katarzyny P., Ewy S., Anny G., Marii K., Barbary B., Renaty K., Iwony D. przeciwko Akademickiemu Szpitalowi Klinicznemu [...] w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powódki Katarzyny P. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 11 sierpnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2005 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Akademickiego Szpitala Klinicznego [...] w W. na rzecz powódek Ewy S., Anny G., Marii K., Barbary B., Renaty K. i Iwony D. kwoty po 3.747,82 zł oraz na rzecz Katarzyny P. kwotę 3.196,67 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódki zatrudnione były u strony pozwanej jako pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy. W wyniku negocjacji pracodawcy z Komitetem Strajkowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych zostało zawarte w dniu 20 grudnia 2000 r. porozumienie, przewidujące między innymi (od dnia 1 stycznia 2001 r.) wzrost miesięcznego wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego średnio po 250 zł brutto na etat. Ponadto strony ustaliły, że ewentualne zmiany systemowe obejmą pielęgniarki niezależnie od ustaleń zawartych w porozumieniu. W 2001 r. powódki otrzymały podwyżkę wynagrodzenia wynikającego z postanowień porozumienia, natomiast w latach 2002-2004 strona pozwana nie przyznawała żadnych podwyżek. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca, wypłacając w 2001 r. przewidzianą porozumieniem podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 250 zł, zrealizował cel ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45). Natomiast wobec niezrealizowania przez stronę pozwaną obowiązku podwyższenia wynagrodzeń w 2002 r. o kwotę 110,23 zł miesięcznie, Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenia w tym zakresie.

Wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację wniesioną przez powódkę Katarzynę P., dzielając ustalenia i ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny, czy strona pozwana - jako pracodawca - zrealizowała wobec pracowników wynikający z ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej obowiązek podwyższenia wynagrodzeń w latach 2001 i 2002. W ocenie Sądu drugiej instancji, podłożem zawartego w grudniu 2000 r. przez stronę pozwaną z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumienia był ogólnopolski spór zbiorowy pielęgniarek i położnych z władzami państwa, którego finał znalazł swoje odzwierciedlenie w powołanej ustawie

z 22 grudnia 2000 r., zobowiązującej publiczne zakłady opieki zdrowotnej do ukształtowania wynagrodzenia według zasad w niej wskazanych. Zawarte porozumienie ukształtowane zostało zatem na tym samym podłożu faktycznym, co wskazała ustawa i miało spełniać ten sam cel. Podwyższając więc od dnia 1 stycznia 2001 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki o kwotę 250 złotych, co spowodowało wzrost jej wynagrodzenia wraz ze wszystkimi składnikami o kwotę 538,57 złotych, strona pozwana zrealizowała ustawowy obowiązek. W tym zakresie Sąd drugiej instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004r., II PZP 12/04 wskazując, że zawarte w apelacji wywody odnoszące się do prac legislacyjnych prowadzonych nad ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, pogląd, że przewidziany wskazaną ustawą wzrost wynagrodzenia oznacza przyrost wynagrodzenia zasadniczego, od którego należy ustalić inne składniki wynagrodzenia, pozostaje w sprzeczności z brzmieniem przepisu art. 4a ust. 1 ustawy, stanowiącym o przyroście wynagrodzenia nie niższym niż 203 zł łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 4a pkt 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) oraz naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, to jest art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w uchwale z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 7/04, Sąd Najwyższy odrzucił koncepcję wywiedzenia z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. okresowego dodatku do wynagrodzenia, opowiadając się za normalnym podwyższeniem wynagrodzenia. W ocenie skarżącej przez normalne podwyższenie rozumie się wzrost wynagrodzenia zasadniczego, a odmienna interpretacja prowadzi do zatarcia na gruncie prawa pracy językowej różnicy pomiędzy wynagrodzeniem a dodatkiem. Ponadto, skoro celem powołanej ustawy było „zahamowanie utraty dalszych praw ekonomicznych”, to w tym celu mieści się również kompensacja utraconego prawa do dodatkowego rocznego wynagrodzenia, którego powódka została pozbawiona w miesiącu kwietniu 2001 r. wskutek wypowiedzenia.

Skarżąca wskazała, że Sąd Okręgowy dopuścił się rażącego naruszenia art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., poprzez całkowite zignorowanie, nieprzeanalizowanie i nieocenie podnoszonego w punkcie 4 apelacji zarzutu, iż uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04, została podjęta w odniesieniu do innego stanu faktycznego, w którym nie wystąpiła utrata przez pracowników dodatkowego wynagrodzenia rocznego i części premii regulaminowej. W konsekwencji Sąd drugiej instancji, pomijając materiał dowodowy sprawy ilustrujący pogłębiające się dysproporcje w statusie ekonomicznym i zarobkach personelu pielęgniarskiego zatrudnionego w różnych publicznych szpitalach, nie rozpoznał istotnej kwestii, że celem ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. było zniwelowanie niekorzystnych dla pracowników następstw przeprowadzanych od 1999 r. zmian systemowych w sposobie zorganizowania służby zdrowia. Zdaniem skarżącej okoliczność ta miała istotne znaczenie w aspekcie akcentowanych w apelacji zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie warunków zatrudnienia personelu pielęgniarskiego. Ponadto Sąd Okręgowy nie odniósł się rzeczowo do problemu transpozycji pojęcia „wynagrodzenie” z gruntu ustawy negocjacyjnej na grunt indywidualnego wynagrodzenia pracownika w rozumieniu art. 13 i art. 78 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona. W ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżąca zarzuciła naruszenia art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. W świetle art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. samo naruszenie przepisów postępowania nie jest wystarczającą podstawą skargi kasacyjnej, gdyż musi to być naruszenie tego rodzaju, że mogło mieć istotny (decydujący, stanowczy) wpływ na wynik sprawy w tym sensie, że następstwa wadliwości postępowania kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego orzeczenia. Przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Naruszenie art. 382 k.p.c. ma więc miejsce wtedy, gdy sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego, orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swoje orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji, bądź bezpodstawnie nie uzupełnił postępo-

wania dowodowego, albo pominął część zebranego materiału, jeżeli przy tym uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Dla rozstrzygnięcia sprawy mają znaczenie nie jakiegokolwiek fakty, lecz fakty istotne (art. 227 k.p.c.). O tym, jakie okoliczności - jako istotne - wymagają wyjaśnienia, decydują twierdzenia faktyczne strony oraz te przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNCP 1991 nr 10-12, poz. 125). Sądy obu instancji uznały, że istota niniejszej sprawy sprowadza się do oceny, czy strona pozwana zrealizowała wobec powódki wynikający z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (zwanej dalej ustawą o negocjacyjnym systemie) obowiązek podwyższania wynagrodzenia w latach 2001 i 2002. Skarżąca nie kwestionując tej istoty naruszenia art. 382 k.p.c., upatruje w pominięciu przez Sąd drugiej instancji materiału obrazującego zróżnicowanie wynagrodzeń osiągniętych przez pielęgniarki w różnych szpitalach publicznych (u różnych pracodawców), nie wyjaśniając jednakże, z jakich względów pominięcie w ustaleniach Sądu drugiej instancji tej okoliczności mogło mieć istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy, której przedmiotem było roszczenie wywiedzione przez powódkę z art. 4a ustawy.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Skarżące chodzi o zdanie pierwsze powołanego przepisu, z którego niewątpliwie wynika obowiązek sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161). Skarżąca upatruje przy tym naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w pominięciu przez Sąd drugiej instancji istotnego - jej zdaniem - zarzutu apelacyjnego sprowadzającego się do twierdzenia o pozornym osiągnięciu celów ustawy o negocjacyjnym systemie w kontekście dokonanego przez stronę pozwaną w kwietniu 2001 r. wypowiedzenia warunków płacy w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, co doprowadziło do dalszej degradacji uprawnień ekonomicznych pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Należy zauważyć, że w apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 8 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek pominięcia w okolicznościach faktycznych sprawy utraty przez nią

uprawnień w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego, co stało w sprzeczności z celami ustawy o negocjacyjnym systemie. Tymczasem Sąd pierwszej instancji nie oparł rozstrzygnięcia w części oddalającej powództwo o przepis art. 8 k.p., lecz o przepisy art. 4a ust. 1 powołanej ustawy i art. 9 § 2 k.p., dzieląc pogląd prawny wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122), w której stwierdzono, 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. Skarżąca nie twierdziła przy tym (i nadal nie twierdzi), że na skutek wypowiedzenia warunków płacy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego jej wynagrodzenie miesięczne nie wzrosło - przy częściowym uwzględnieniu powództwa - o kwoty określone w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy. W tej sytuacji brak jest podstaw do uznania, że uchybienie Sądu drugiej instancji polegające na nierozważeniu podniesionego w apelacji zarzutu było uchybieniem mogącym w istotny sposób wpłynąć na wynik sprawy.

Kasacyjny zarzut nieodniesienia się przez Sąd drugiej instancji w sposób rzeczowy do problemu transpozycji pojęcia „wynagrodzenie” z gruntu ustawy o negocjacyjnym systemie na grunt indywidualnego wynagrodzenia pracownika w rozumieniu art. 13 i art. 78 k.p. nie podlega rozpoznaniu już chociażby z uwagi na brak zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., a ponadto jest on nieusprawiedliwiony. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia zajął bowiem w tej kwestii merytoryczne stanowisko, dokonując interpretacji pojęcia „przyrost wynagrodzenia” na gruncie art. 4a ustawy.

Skoro zawarte w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się pozbawione uzasadnionych podstaw, przeto Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami poczynionymi przez Sąd drugiej instancji, z których wynika, że w 2001 r. powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 250 złotych, co spowodowało wzrost jej wynagrodzenia miesięcznego wraz ze wszystkimi składnikami o kwotę 538,57 zł. Przepis art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie wprowadził od dnia 1 stycznia 2001 r. skonkretyzowany przyrost przeciętnego mie-

sięcznego wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, nie niższy niż 203 złote miesięcznie (ust. 1) oraz szczególny sposób obliczenia tego przyrostu w 2002 r. (ust. 2), w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia. Powołany przepis 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 przeciwnie, z treści art. 4a ustawy wynika, że przyrost wynagrodzenia ma dotyczyć przyrostu wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia za pracę, to przez to wynagrodzenie należy rozumieć całość wynagrodzenia, czyli wszystkie jego składniki (por. pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 35). Jeżeli więc przepisy art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. stanowią o przyroście wynagrodzenia, to należy przez to rozumieć przyrost wynagrodzenia w całości. Zawarty w tych przepisach zwrot o przyroście wynagrodzenia „w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia” jest tylko podkreśleniem tej zasady i oznacza, że określona w powołanych przepisach kwota przyrostu dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Przyrost wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze kształtować się zatem winien proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik ten jest zatrudniony.

Uszło uwagi skarżącej, że przepisy art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o negocjacyjnym systemie zawierają legalne definicje wynagrodzenia i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z definicją ustawową wynagrodzenie to wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacone pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenie bez wypłat z zysku, a przeciętne miesięczne wynagrodzenie to iloraz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 2 i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy. Na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 marca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. Nr 88, poz. 439 ze zm.) i obowiązującego ówczesnie rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 lipca 2000 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji docho-

dów i wydatków oraz przychodów i rozchodów (Dz.U. Nr 59, poz. 688 ze zm.) oraz zgodnie z metodologią statystyczną Głównego Urzędu Statystycznego wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty należne pracownikowi z tytułu pracy. Składnikami wynagrodzenia są wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału w zysku i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej, wynagrodzenia bezosobowe, wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne i honoraria. Do wynagrodzeń osobowych zalicza się wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej, dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy, premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności, wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżury, pełnienie pogotowia domowego), dopłaty (dodatki) wyrównawcze (wyrównanie do wysokości kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie Kodeksu pracy, przy wykonywaniu pracy zastępczej), wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne), nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne, uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nie opłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia, świadczenia wyrównawcze wypłacane pracownikom, którzy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznali stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu). Statystyczne pojęcie wynagrodzeń osobowych jest zatem równoznaczne z pojęciem wynagrodzenia z art. 2 pkt 2 ustawy o negocjacyjnym systemie i obejmuje wszystkie składniki zaliczane do tych wynagrodzeń. Dlatego też na poczet przyrostów wynagrodzeń przewidzianych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie zalicza

się wzrost wszystkich składników wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 ustawy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2006 r., III PZP 4/06, dotychczas niepublikowaną).

Trafnie zatem Sąd drugiej instancji uznał, że przyrost wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, oznacza przyrost wszystkich jego składników, a nie wynagrodzenia zasadniczego. Rozumienie przez skarżącą wskazanego przepisu w ten sposób, że przyrost ten ma dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego jest niezgodne z treścią przepisu i powodowałoby taki skutek, że pracownik otrzymywałby w istocie przyrost wynagrodzenia w wysokości wyższej, niż gwarantowana przepisem. Przepis art. 4a ustawy nie ustala, w jaki sposób powinno dojść do określonego w nim przyrostu wynagrodzenia i jakie składniki wynagrodzenia powinny zostać podwyższone. Pracodawca mógł podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze pracownika, jednakże nie musiał tego uczynić o kwotę 203 złotych w 2001 r. i o kwotę 110 złotych w 2002 r., byleby kwoty te zostały osiągnięte „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Nie było także przeszkód, aby w wykonaniu dyspozycji art. 4a ustawy pracodawca przyznał pracownikowi szczególny dodatek we wskazanej kwocie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, niepublikowany). Wbrew zawartemu w skardze kasacyjnej twierdzeniu, z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 7/04 (OSNP nr 19, poz. 327), nie wynika odrzucenie koncepcji możliwości przyznania takiego dodatku pracownikowi. W uchwale stwierdzono, że przejściowy charakter regulacji zawartych w przepisach art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie nie dotyczy wysokości wynagrodzenia ukształtowanej w wyniku jego wzrostów przewidzianych w tych przepisach, co oznacza, że normalne podwyższenie wynagrodzenia następuje „na stałe”, w tym sensie, iż nie może ono polegać na wzroście wynagrodzenia ograniczonym czasowo poprzez przyznanie okresowego dodatku do wynagrodzenia. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia ukształtowanego w wyniku wzrostu wynikającego z art. 4a ustawy nie ulega obniżeniu do poziomu sprzed jego wejścia w życie (por. także uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11, poz. 153).

Fakt wypowiedzenia skarżącej w miesiącu kwietniu 2001 r. warunków płacy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie ma znaczenia dla oceny realizacji przez stronę pozwaną dyspozycji art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie już z

tego względu, że skarżąca nie twierdzi, aby na skutek tego wypowiedzenia przyrost jej wynagrodzenia był niższy, niż wynikający z powołanego przepisu. Ponadto art. 4a ustawy, stanowiący ingerencję ustawodawcy w samodzielność publicznych zakładów opieki zdrowotnej i wyjątek od zasady negocjacyjnego systemu kształtowania przyrostu wynagrodzeń, miał na celu po pierwsze - włączenie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do tego systemu i po drugie - nadzwyczajne podwyższenie wynagrodzeń pracowników tych zakładów przez ich wzrosty w latach 2001 i 2002, umożliwiające dalsze kształtowanie wynagrodzeń na ogólnych zasadach ustawy, poczynając od ustalonego w ten sposób ustawowo nowego punktu wyjścia, zmniejszającego wcześniejsze dysproporcje zarobków tych pracowników w porównaniu z pracownikami innych sektorów gospodarki (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 grudnia 2002 r., K 43/01, OTK-A 2002 nr 7, poz. 229). Celem omawianego przepisu było zatem stworzenie nowego punktu wyjścia dla wykorzystania określonych w ustawie o negocjacyjnym systemie instrumentów ustalania przyrostu wynagrodzeń w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 ustawy w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej a nie usztywnienie uprawnień płacowych poszczególnych pracowników (por. powołaną wyżej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04). Z uwagi na to, że samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, jako jednostki samofinansujące się, same pokrywają z posiadanych środków i uzyskanych przychodów koszty działalności i zobowiązań oraz pokrywają we własnym zakresie ujemny wynik finansowy (art. 35b ust. 1 i art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), a ich pracownicy nie są pracownikami jednostki budżetowej w rozumieniu art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), przeto stosownie do art. 77¹ i art. 77² k.p. w związku z art. 4 ust. 4 ustawy o negocjacyjnym systemie, ustalanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą w tych zakładach następuje w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, stosownie do posiadanej kondycji finansowej.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====