



Sygn. akt I PK 235/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 stycznia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa B. P., [...]

przeciwko Szpitalowi Rejonowemu w O.

z udziałem Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku  
Pielęgniarek i Położnych przy Szpitalu Rejonowym w O.

o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 stycznia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 4 kwietnia 2006 r., sygn. akt (...),

**oddala skargę kasacyjną nie obciążając powódek kosztami  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2005 roku w sprawie sygn. akt (...) po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w O. przywrócił powodom [...] warunki wynagradzania sprzed wypowiedzenia warunków umów o pracę dokonanych przez pozwaną Szpital Rejonowy w O.

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Powodowie [...] jako pracownicy Szpitala Rejonowego w O., zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, otrzymali wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej podwyżki wynagrodzenia w kwocie 313,23 zł miesięcznie wypłacanej na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2001 r., Nr 5, poz. 45) - z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków płacy pracodawca wskazał "brak środków finansowych pracodawcy na pokrycie kosztów wypowiedzanej podwyżki". Pozwany pracodawca nie wprowadził na piśmie do umów o pracę przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o 203 zł od 1 stycznia 2001 r. ani też o 313,23 zł za okres późniejszy.

Powodom wypłacona została w 2003 roku podwyżka wynagrodzenia za 2001 rok. Za 2002 i 2003 rok pracodawca podwyżki nie wypłacił. Wypłata pracownikom należnych kwot następuje jedynie w drodze egzekucji komorniczej na podstawie tytułów wykonawczych - wyroków sądowych. Ogółem w tym trybie wypłacono pracownikom 1.379.303 zł, zaś koszty egzekucji komorniczej wyniosły 177.006 zł.

Strona pozwana dokonała wypowiedzenia warunków umowy o pracę z zachowaniem trybu konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. z odpowiednimi organizacjami zakładowymi związków zawodowych, które nie wyraziły zgody na wypowiedzenia warunków płacy pracownikom. Ponadto strona pozwana przyznała, iż wypowiedziano warunki pracy powodom wskazanym przez ZO Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych jako osoby objęte ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę lub jej warunków - w tym powódkom T. G. i J. S.

Inne organizacje związkowe działające w pozwanym Szpitalu nie wskazały osób objętych taką ochroną.

W dacie wypowiedzenia warunków umowy o pracę żaden z powodów nie był objęty ochroną z art. 39 k.p.

Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego pobieranego przez powodów w dacie dokonania wypowiedzenia warunków pracy pułapu kwoty 1073,23 zł nie osiągnęły wynagrodzenia powodów: [...].

Wysokość kontraktów zawartych z Ł. Regionalną Kasą Chorych wynosiła: w 2000 roku - 18.167.412 zł, w 2001 roku - 18.140.651 zł, w 2002 roku - 18.423.073 zł, w 2003 roku - 17.913.458 zł, w 2004 roku - 17.883.563 zł.

Poza dochodami z tytułu kontraktów Szpital uzyskuje dochody z tytułu działalności medycznej, dzierżawy, sprzedaży posiłków, przychodów operacyjnych i dotacji. W 2001 roku Szpital otrzymał od Starostwa Powiatowego w O. kwotę 50.000 zł na zakup serwera, a w 2004 roku ponad 470.000 zł na termomodernizację budynku. W latach 2001-2003 Szpital otrzymał ponadto dotacje z Ministerstwa Zdrowia w łącznej kwocie 1.062.854 zł na utworzenie i modernizację Szpitalnego Oddziału Ratunkowego, który do chwili obecnej nie został utworzony i nie funkcjonuje.

Całkowity koszt wypłaty uprawnionym pracownikom pozwanego Szpitala dodatkowego wynagrodzenia z tytułu "Lex 203" w przeliczeniu na 1 miesiąc w 2004 roku wynosił 180.000 zł (wraz z kosztami składek ZUS). Udział procentowy ogólnych kosztów wynagrodzeń z pochodnymi w całkowitych kosztach działalności pozwanego Szpitala wynosił: w 2000 roku 63,4%, w 2001 roku - 64,6%, w 2002 roku - 59,1%, w 2003 roku - 70,0%, w 2004 roku - 67,5%.

Szpital Rejonowy w O. w latach 2000-2004 dokonał zwolnień 144 pracowników. Oszczędności z tego tytułu wynoszą obecnie łącznie ogółem 2.521.825 zł rocznie. Koszty związane z redukcją zatrudnienia wyniosły ogółem jednorazową kwotę około 943.000 zł.

Na koniec 2000 roku zadłużenie pozwanego Szpitala wynosiło około 3.042.000 zł. Na koniec 2003 roku wynosiło już 13.668.000 zł, na koniec 2004 roku 14.636.000 zł, a aktualnie około 15.000.000 zł.

Z funduszy własnych Szpital w latach 2000-2004 dokonał zakupu środków trwałych na kwotę 530.662 zł (w tym m.in. ambulansu i samochodu dostawczego). Ponadto w 2004 roku wzięto w leasing ambulans o wartości 87.840 zł.

Pomimo narastającego zadłużenia pozwany Szpital dokonywał podwyżek wynagrodzeń zasadniczych i wypłaty premii: w 2000 roku na kwotę 100.198 zł, z czego 43% dotyczyło personelu średniego i niższego. W 2001 roku dokonano podwyżek na kwotę 178.104 zł, z czego na personel średni przypadło ok. 70% tej kwoty. W 2002 roku dokonano podwyżek wynagrodzeń na kwotę 127.766 zł (w tym prawie 90% to premie), z czego już tylko 35% przeznaczono na personel średni. W 2003 roku podwyższono wynagrodzenia na łączną kwotę 46.424 zł, z czego tylko 10% kwoty przypadło personelowi średniemu. W 2004 roku podwyżka wynagrodzeń zasadniczych i wypłata premii wyniosła łącznie 72.301 zł, z czego na personel niższy i średni przypadło około 25% tej kwoty. W 2001 roku wypowiedziano pracownikom dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13”, co daje oszczędności rzędu jednomiesięcznych wydatków na wynagrodzenia, tj. ok. 1.100.000 zł.

Z regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanym Szpitalu wynika, że premia uznaniowa nie ma charakteru stałego składnika wynagrodzenia i jest przyznawana pracownikom w przypadku wypracowania przez Szpital zysku.

W tym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwa zasługują na uwzględnienie. Za bezsporny uznał fakt, iż wszyscy powodowie otrzymali od pracodawcy wypowiedzenia warunków umowy o pracę, tj. wypowiedzenie podwyżki wynagrodzenia w kwocie 313,23 zł wypłacanej na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że suma wynagrodzenia zasadniczego, dodatków stażowego i funkcyjnego części powodów, [...] jest niższa niż 1073,23 zł. Oceniając wysokość wynagrodzenia powodów Sąd Rejonowy brał pod uwagę wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia określone umową o pracę. Tylko bowiem badanie wysokości wynagrodzenia w oparciu o stałe jego składniki daje pewność, że w przyszłości wynagrodzenie pracowników będzie kształtowało się zawsze na

poziomie nie mniejszym niż 1073,23 zł. Zaliczanie do minimalnego wynagrodzenia ruchomych jego składników w postaci np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i w dni świąteczne powodowałoby nierówne traktowanie pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie warunków pracy powodom, których wynagrodzenia w dacie dokonania wypowiedzenia zmieniającego były niższe od kwoty 1073,23 zł były sprzeczne z prawem. Kwota ta stanowi sumę najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników i przyrostów wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Sąd powołał się przy tym na uchwałę Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r. I PZP 8/04, z której wynika dopuszczalność zmniejszenia przez pracodawcę wskutek wypowiedzenia warunków płacy do tej kwoty wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

W odniesieniu do powódek T. G. i J. S. Sąd Rejonowy podniósł, iż dokonane im wypowiedzenie warunków pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem były one objęte ochroną przed wypowiedzeniem z racji pełnienia funkcji we władzach Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego Pielęgniarek. Sąd Rejonowy dokonał zgodnie z art. 45 § 1 k.p. oceny, czy wypowiedzenia warunków umowy o pracę były uzasadnione, a zatem czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniach była przyczyną prawdziwą, tj. czy pracodawca nie miał środków finansowych, by wypłacać pracownikom wynagrodzenie w wysokości ukształtowanej przepisem art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń. W tym zakresie wywiódł, iż pozwany Szpital jako uzasadnienie dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki wynagradzania wskazał "brak środków finansowych na pokrycie kosztów wypowiedzanej podwyżki". Ustawodawca wprowadzając w życie nowelizację ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń nie wskazał źródeł finansowania podwyżki. Obowiązek podwyższenia wynagrodzeń i pozyskania środków finansowych na ten cel był obowiązkiem samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej niezależnie od ich sytuacji finansowej. A zatem pozwany Szpital już w 2001 roku powinien tak gospodarować

finansami, aby wygospodarować kwoty potrzebne na wypłatę podwyżek wynagrodzeń.

Szpital Rejonowy w O. od dnia 30 listopada 1998 roku funkcjonuje jako samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej i jego przychody „nie są determinowane co do celów ich przeznaczenia”. Decyzję o dysponowaniu przychodami podejmuje dyrektor w oparciu o plany działalności przy uwzględnieniu wszystkich aspektów i kosztów funkcjonowania Szpitala, tak aby realizować zadania wynikające z ustaw i statutu. W dniu wejścia w życie tzw. "ustawy 203" Szpital Rejonowy w O. miał około 3.000.000 zł zadłużenia. Były to, jak wynika z zeznań zastępcy dyrektora ds. finansowych J. W., zobowiązania niewymagalne, głównie pozapłacowe. W związku z planowaną redukcją zatrudnienia Szpital w 2001 roku otrzymał z Ministerstwa Zdrowia kwotę 250.000 zł. Ponadto wypowiedział pracownikom ze skutkiem na koniec września 2001 roku dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. „13-pensję”. Oszczędności z tego tytułu to kwota 1.100.000-1.300.000 zł rocznie.

W latach 2000-2004 zmniejszono zatrudnienie łącznie o 144 osoby. Oszczędności z tego tytułu wynoszą obecnie łącznie ogółem 2.521.825 zł rocznie. Koszty związane z redukcją zatrudnienia wyniosły ogółem jednorazową kwotę około 943.000 zł. Skutki dokonanej redukcji personelu dają zatem oszczędności stanowiące równowartość ponad rocznych kosztów związanych z "ustawą 203". Na koniec 2003 roku zadłużenie Szpitala wzrosło i wynosiło już 13.668.000 zł, na koniec 2004 roku 14.636.000 zł, a aktualnie około 15.000.000 zł. Z powyższych danych wynika, że wypracowane kosztem pracowników oszczędności przeznaczone zostały na pokrycie innych zobowiązań, uznanych przez pracodawcę „za bardziej priorytetowe”, niż należności pracowników.

Pomimo wypowiedzenia w 2004 roku warunków wynagradzania procentowy udział kosztów wynagradzania z pochodnymi w całkowitych kosztach działalności Szpitala uległ tylko nieznacznemu obniżeniu z 70% w 2003 roku (kiedy to ponad zwykły poziom wynagrodzeń wypłacono zaległe podwyżki za 2001 i 2 miesiące 2002 roku) do 67,5% w 2004 roku.

Jak wynika z przedstawionego przez stronę pozwaną zestawienia wysokość kontraktów z Ł. Regionalną Kasą Chorych, a następnie z Narodowym Funduszem

Zdrowia, całkowita wysokość rocznych dochodów uzyskiwanych przez pozwany Szpital w latach 2000-2004 utrzymuje się na podobnym poziomie. Skoro zatem sytuacja finansowa Szpitala w kolejnych latach była taka sama jak w dniu wejścia w życie „ustawy 203”, to nie może stanowić podstawy dokonania wypowiedzeń zmieniających. W ocenie Sądu pozwany Szpital nie wykazał dostatecznie, że jego sytuacja finansowa od 2000 roku uległa pogorszeniu. Źródła finansowania utrzymywały się na zbliżonym poziomie, a zmniejszyło się zatrudnienie (o około 1/5), zmalała liczba łóżek, a także koszty utrzymania poprzez m.in. likwidację budynku przychodni przy ul. B., Ośrodków Zdrowia w Ż. i M., pralni, przychodni endokrynologicznej i dermatologicznej.

Ponadto Sąd Rejonowy zważył, iż w latach 2000-2004, a zatem w okresie zwiększania się zadłużenia Szpitala, dokonywane były podwyżki wynagrodzeń (nie wynikające z „ustawy 203”) i wypłata premii. Skutki tych „ruchów płacowych” w 2000 roku wynosiły ponad 100.000 zł, w 2001 roku ponad 178.000 zł, w 2002 roku prawie 128.000 zł, w 2003 roku ponad 46.000 zł, a w 2004 roku ponad 72.000 zł. Pozwany pracodawca przyznawał premie stałe, choć nie przewiduje ich obowiązujący regulamin wynagradzania. Z regulaminu wynika ponadto, iż premie są przyznawane w przypadku wypracowania przez Szpital zysku, a Szpital go nie wykazał. Z zeznań dyrektora pozwanego Szpitala nie wynikają żadne rzeczowe, konkretne uzasadnienia dla takich „ruchów płacowych”. Podwyżki wynagrodzeń i premie nie miały wprawdzie znaczącego wpływu na sytuację finansową Szpitala, ale brak jest rzeczowego ich uzasadnienia, a ponadto działanie takie Sąd ocenił jako nieetyczne, gdyż pozbawiające części wynagrodzenia pracowników najslabiej zarabiających (najmniej zyskał na powyższych „ruchach płacowych” średni i niższy personel). Szczególne zastrzeżenia Sądu wzbudziły regulacje płacowe z 2004 roku, kiedy to z jednej strony pozwany pracodawca wypowiedział wszystkim pracownikom warunki wynagradzania, aby później podwyżką wynagrodzenia lub premią części z nich zrekompensować obniżkę. Nie można też zaakceptować podwyższania przez pozwany Szpital standardu działalności poprzez inwestycje, ciągle remonty, generalną komputeryzację, odbywające się kosztem wynagrodzeń pracowniczych.

Pozwany Szpital nie wykazał, żeby przed podjęciem decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających, podejmował jakiegokolwiek działania zmierzające do wywiązania się, przynajmniej częściowo, z zobowiązań finansowych wobec pracowników. Nie stanowi, w ocenie Sądu, takich działań wystąpienie przez Szpital z powództwem przeciwko Ł. Kasie Chorych o zapłatę należności z tytułu "ustawy 203", skoro nawet obecna dyrektor Szpitala nie ma żadnego rozeznania w toku tej sprawy. Sąd pierwszej instancji podzielił argumentację pełnomocnika powodów, iż wypowiedzenie warunków wynagradzania pracownikom, których wynagrodzenia należą do najniższych w kraju, a praca do najcięższej i najbardziej odpowiedzialnej narusza zasady godziwego wynagradzania i godności zawodowej. Przerzucanie na pracowników konsekwencji problemów finansowych pracodawcy nie zasługuje na ochronę prawną, albowiem jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p.

Pozwany pracodawca naruszył zasadę prawa do godziwego wynagrodzenia i poszanowania słusznego interesu pracowników. Nie można akceptować sytuacji, w której interes i potrzeby pracodawcy realizowane są wyłącznie kosztem pracowników, świadczących pracę za wynagrodzenie niewspółmierne do jej charakteru.

Sąd Rejonowy stwierdził zatem, iż brak środków finansowych jako przyczyna uzasadniająca dokonane powodom wypowiedzenia zmieniające warunki wynagradzania nie jest przyczyną obiektywną, rzeczywistą i wystarczającą. Sąd I instancji na podstawie art. 45 §1 k.p., wobec upływu okresu wypowiedzenia, przywrócił powodom poprzednie warunki wynagradzania.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany Szpital, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództw, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanego Szpitala cofnął apelację w stosunku do powódek T. G. i J. S.

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2006 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zmienił zaskarżony wyrok w punktach „11”, „12”, „14”, „15”, „16”, „17”, „19”, „20”, „25”, „30”, „31”, „36”, „40”, „41”, „44”, „45”, „46”, „50”, „51”, „53” i „56” w ten sposób, że oddalił powództwa, ponadto



umorzył postępowanie apelacyjne co do powódek T. G. i J. S. a w pozostałej części oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał apelację za zasadną w stosunku do powodów [...], zaś w pozostałym zakresie za nieuzasadnioną. Przede wszystkim podniósł, że wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, ukształtowane w oparciu o przepisy art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995r. Nr 1, poz. 2 ze zm.), mogą być od dnia 1 stycznia 2003 roku podwyższane lub obniżane na zasadach ogólnych prawa pracy. To oznacza, że wysokość tych wynagrodzeń może być przedmiotem wypowiedzeń zmieniających. Pozwany, korzystając z powyższej możliwości, wypowiedział swym pracownikom, w tym powodom, warunki wynagradzania.

Pomiędzy stronami nie było sporu, iż pracodawca nie uzyskał wymaganej zgody organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzeń zmieniających powódkom T. G. i J. S. które w dacie złożenia im oświadczeń o wypowiedzeniach podlegały szczególnej ochronie, jako osoby wskazane przez zakładową organizację związkową Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Powyższe stało się przyczyną cofnięcia apelacji w stosunku do wyżej wskazanych powódek, w następstwie czego postępowanie apelacyjne w tym zakresie zostało umorzone, na podstawie art. 391 § 2 k.p.c. W odniesieniu do pozostałych pracowników pracodawca dopełnił obowiązku konsultacji związkowej.

Natomiast sporna pomiędzy stronami była ocena dopuszczalności wypowiedzeń warunków umów o pracę w zakresie płacy powodom [...]. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że pozwany, wypowiadając tymże pracownikom warunki umów o pracę, naruszył przepisy prawa pracy w zakresie wysokości wynagrodzeń proponowanych w następstwie wypowiedzenia warunków dotychczasowych. Uznał, że dokonanie wypowiedzeń zmieniających wskazanym powodom naruszało zasadę uprzywilejowania pracownika poprzez wprowadzenie warunków płacy mniej korzystnych od minimalnych standardów wyznaczonych przepisami prawa pracy. Ocenę tę Sąd Okręgowy podzielił.

Pozwany podniósł w apelacji, że ustalając wysokość wynagrodzeń wskazanych wyżej powodów w dacie wypowiedzenia im warunków umów o pracę, Sąd Rejonowy nieprawidłowo nie uwzględnił w tych wynagrodzeniach takich dodatków jak dodatku za pracę w święta, dodatku nocnego, pomimo, że są to istotne składniki wynagrodzenia w pozwanym Szpitalu. Ponadto apelujący powołał się na uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 roku (I PZP 8/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 105) i podniósł, że stanowisko Sądu pierwszej instancji jest niezgodne z tą uchwałą oraz przepisem art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679). W świetle wskazanej uchwały Sądu Najwyższego nie ulega wątpliwości, że wprawdzie wynagrodzenie pracowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej może być od dnia 1 stycznia 2003 roku podwyższane lub obniżane na zasadach ogólnych prawa pracy, jednakże nie może być ono niższe, niż kwota 1.073,23 zł miesięcznie. Jest to kwota stanowiąca sumę przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw 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). W uchwale tej Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, iż obniżenie pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej wynagrodzenia w drodze wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z ogólnymi zasadami prawa pracy, nie może naruszać zasady uprzywilejowania pracownika, a zatem prowadzić do pogorszenia jego warunków pracy lub płacy poniżej standardów określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Te standardy dla wymienionych wyżej pracowników obejmują dwa elementy. Pierwszy, dotyczący wszystkich pracowników, to ogólny standard minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikający z jego ustalenia w danym roku zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej

od 1 stycznia 2003 r. ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Drugi zaś, to standard najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, będący trwałym, wykraczającym poza okres lat 2001-2002, skutkiem zastosowania nadzwyczajnego instrumentu zawartego w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu wynagrodzeń.

Przepis art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowi, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: 1) nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis ten nawiązuje do art. 6 ust. 1 tejże ustawy, w myśl którego wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4, z zastrzeżeniem ust. 2.

Nie ulega wątpliwości, że jeżeli pracownicy pozwanego Szpitala pracują w godzinach nocnych, czy też w niedziele lub święta, to otrzymują stosowne dodatki z tego tytułu. W miesiącu dokonania wypowiedzeń otrzymywali je także niektórzy z powodów, przy czym dodatki te różniły się wielkością. Dodatki te są zatem w istocie zbieżne z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wiadomo bowiem, czy pracownik w danym miesiącu pracę wynagradzaną dodatkowo będzie wykonywał. Ma zatem rację Sąd Rejonowy, że dla potrzeb ustalenia wysokości wynagrodzenia podlegającego wypowiedzeniu badać należy stałe składniki tego wynagrodzenia. Tak ustalona wysokość wynagrodzeń powodów [...] bez podwyżki wprowadzonej ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu wynagrodzeń wynosiła mniej, niż 1.073,23 zł. A zatem zaproponowane im w wyniku wypowiedzeń zmieniających nowe wynagrodzenie, nie spełniało standardów określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że dokonanie wobec nich wypowiedzeń zmieniających było niezgodne z przepisami prawa pracy. To zaś jest wystarczającą przyczyną przywrócenia powodom dotychczasowych warunków płacy bez konieczności oceny zasadności wypowiedzeń zmieniających. Z tych też względów,

na podstawie art. 385 k.p.c., apelacja pozwanego odnosząca się do tych pracowników podlegała oddaleniu.

Dokonując wypowiedzeń zmieniających pozostałym powodom, to jest [...] pracodawca zachował „ustawowe standardy wynagrodzeń pracowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej”. Na podstawie zestawienia wynagrodzeń powodów złożonego przez stronę pozwaną oraz złożonego przez nią regulaminu, Sąd Okręgowy ustalił, że wypowiedzenia dokonane w stosunku do wskazanych powodów nie naruszały postanowień regulaminu wynagradzania. Minimalna wysokość wynagrodzeń zasadniczych tychże powodów (co ma wpływ na pozostałe składniki wynagrodzenia), przewidziana w regulaminie wynagradzania, jest bowiem niższa, niż kwoty wynagrodzeń zasadniczych otrzymywanych przez powodów.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzeń ("brak środków finansowych pracodawcy na pokrycie kosztów wypowiedzanej podwyżki") nie jest przyczyną "obiektywną, rzeczywistą i wystarczającą". Zdaniem Sądu drugiej instancji, przyczyna ta jest przyczyną konkretną. Oznacza to, że stanowi ona wystarczającą podstawę do zmiany warunków wynagradzania pracowników, jeżeli w toku procesu wykazane zostanie, że jest to także przyczyna prawdziwa. Pracodawca ma możliwość w drodze wypowiedzeń zmieniających ukształtowania na nowo płac pracowników, jeżeli rzeczywiście nie posiada środków na pokrycie kosztów wynagrodzeń. W toku procesu pracodawca wykazał prawdziwość przyczyny wypowiedzeń zmieniających. Obowiązek podwyższenia wynagrodzeń pracowników nałożony na pozwanego Szpital, jako samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, spowodował wzrost jego zadłużenia. Zadłużenie to rosło systematycznie i na dzień wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji wynosiło 15.000.000 zł, podczas gdy na koniec roku 2000 wynosiło ono 3.000.000 zł. Zadłużenie to obejmowało nie tylko wierzytelności pracowników, ale i innych podmiotów, co wynika ze zgromadzonych w toku postępowania dokumentów. Ustawodawca, nakładając na pozwanego Szpital i na inne samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, zatrudniające powyżej 50 pracowników, obowiązek podwyższenia wynagrodzeń pracowników, nie zagwarantował środków na pokrycie kosztów podwyżek. Wysokość kontraktów

zawieranych przez pozwanego z Ł. Regionalną Kasą Chorych, a następnie z Narodowym Funduszem Zdrowia w latach 2000-2005 nie uległa zmianie. Nie zwiększyły się więc wpływy pozwanego. Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawcy nie można czynić zarzutu z tego, że przeznaczył oszczędności na pokrycie innych zobowiązań niż płace. Koszty działania pracodawcy to nie tylko koszty wynagrodzeń. Działalność każdego pracodawcy, a więc także placówki leczniczej, rodzi i inne koszty, i pracodawca winien te koszty na bieżąco regulować. To, w jakiej kolejności będzie realizować należności, wynikające z jego działalności, należy do jego decyzji, skoro to on ponosi pełne ryzyko prowadzenia zakładu pracy. W szczególności ma to znaczenie w sytuacji zarządzania szpitalem, albowiem zarządzający nim musi mieć na względzie nie tylko interesy pracowników, ale także pacjentów, którym ma obowiązek zapewnić opiekę. Jeżeli zatem uznał on, by jako priorytetowe potraktować należności z tytułu dostaw leków, środków opatrunkowych, żywności, energii, gazu itp., to nie można czynić mu z tego tytułu zarzutu. Zaspokojenie tych należności warunkuje dalszą działalność placówki. To samo dotyczy poczynionych inwestycji.

O posiadaniu środków finansowych przez pozwanego, nie mogą świadczyć dokonane podwyżki wynagrodzeń lub przyznane premie. Z zestawienia złożonego przez pozwanego, jak ustalił Sąd Okręgowy wynika, że podwyżki te w latach 2001-2004 objęły niewielką liczbę pracowników, a z zeznań zastępcy dyrektora ds. finansowych pozwanego, wynika, że dotyczyły one tylko tych pracowników, którzy są niezbędni w działalności pozwanego.

Sąd drugiej instancji uznał za niezasadne stanowisko Sądu Rejonowego, że działanie pracodawcy polegające na dokonaniu wypowiedzeń powodom warunków płacy wynikających z umów o pracę nie może podlegać ochronie, albowiem działaniem tym pracodawca naruszył zasady prawa do godziwego wynagrodzenia oraz poszanowania słusznego interesu pracownika. Wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy i skorzystanie z tego uprawnienia nie może być oceniane jako nadużycie prawa. Co więcej, winno ono być oceniane nie tylko z uwzględnieniem słusznego interesu pracownika, ale również interesów zakładu pracy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań. Sąd Okręgowy uznał zatem, że wypowiedzenie warunków płacy powodom [...] nie tylko nie

naruszało przepisów prawa, ale także było uzasadnione. Mając na względzie powyższe zmienił co do nich wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwa.

Zakładowa Organizacja Związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych występująca na rzecz powodów wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku. Zaskarżyła wyrok w punkcie I w zakresie zmiany zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w O. w punktach "11" (w stosunku do B. P.), „12" (w stosunku do M. Z.), „14" (w stosunku do D. S.), „36" (w stosunku do B. K.) i „50" (w stosunku do B. P.).

Wyrokowi temu zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 18 § 1 w zw. z art. 78 § 1, art. 13, art. 18<sup>3c</sup> § 1 Kodeksu pracy oraz § 1 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szpitala Rejonowego w O., poprzez ich wadliwą interpretację, polegającą na uznaniu, że zawarte w tych przepisach zasady polityki płacowej pracodawcy nie mają zastosowania przy badaniu prawidłowości indywidualnego wypowiedzenia zmieniającego w zakresie płacy i w konsekwencji ich niezastosowanie podczas gdy wynagrodzenie ustalone wypowiedzeniami zmieniającymi powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, a w stosunku do pracowników wykonujących jednakową pracę powinno być jednakowe a także podczas gdy niedopuszczalne jest ukształtowanie wynagrodzenia na jednakowym poziomie 1073 zł brutto w stosunku do każdego pracownika „sp zoz-u” niezależnie od jego kwalifikacji i rodzaju wykonywanej pracy,

2) art. 30 § 4 Kodeksu pracy w zw. z art. 4 a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw w zw. z art. 42 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego błędną interpretację i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia w postaci "braku środków finansowych pracodawcy na pokrycie kosztów wypowiedzanej podwyżki" jest prawdziwa, podczas gdy wykładnia art. 4 a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń wskazuje, że środki finansowe na pokrycie kosztów podwyżki wynikającej z tej ustawy w razie prawidłowej gospodarki i niewydolności finansowej „sp zoz-u” pokrywa system finansów publicznych za pośrednictwem Narodowego Funduszu Zdrowia, a nie pracodawca,

3) art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego błędną interpretację zakładającą, że "wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy i skorzystanie z tego uprawnienia nie może być oceniane jako nadużycie prawa", przez co Sąd zakwestionował sens przepisu, bowiem art. 8 k.p. daje możliwość oceny uprawnionych działań pracodawcy/pracownika w kontekście zasad współżycia społecznego a w tymże przypadku działanie pracodawcy naruszyło zasadę godności zawodowej pielęgniarki i położnej, godziwego wynagradzania, lojalności wobec pracownika,

4) art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy wypowiedzenie warunków płacy naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez to, że ukształtowało stosunek pracy w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy tj. art. 13 Kodeksu pracy, art. 18<sup>3c</sup> § 1, art. 78 § 1 Kodeksu pracy oraz § 1 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szpitala Rejonowego w O. oraz w sytuacji gdy podana przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa i rzeczywista, bowiem środki finansowe na pokrycie kosztów podwyżki w sytuacji w jakiej znalazł się pozwany pokrywa system finansów publicznych.

Zarzucono ponadto naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku podstaw faktycznych dla przyjęcia, że nieuzasadnione było stanowisko Sądu Rejonowego o naruszeniu przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, a takie działanie skutkuje niemożnością odtworzenia wyводу sędziowskiego i oceny prawidłowości wyroku.

Powołując się na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania, ewentualnie w razie stwierdzenia wyłącznie naruszenia przepisów prawa materialnego o uchylenie wyroku i orzeczenie co do istotny sprawy poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozbawiona jest uzasadnionych podstaw.

Rozważania podniesionych zarzutów należy rozpocząć od zarzutu naruszenia przepisów postępowania: art. 328 § k.p.c. w związku z art.8 k.p. i art. 391 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu skargi twierdzi się, że oceniając (odmiennie niż Sąd Rejonowy) wypowiedzenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, Sąd Okręgowy nie przytoczył faktów ani dowodów, na których oparł swój sąd. To zaś wyklucza możliwość analizy, czy Sąd prawidłowo ocenił materiał dowodowy i jaki był tok wyводу Sądu. Jest to zarzut gołosłowny. Sąd Okręgowy przedstawił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przesłanki, na których oparł swoją ocenę zgodności z zasadami współżycia społecznego dokonanych przez pracodawcę wypowiedzeń warunków płacy. Uzasadnienie tego wątku rozważań należy ocenić jako wystarczające. Jest ono dosyć lakoniczne ale pozwala na odtworzenie rozumowania Sądu. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na konieczność wzięcia pod uwagę nie tylko słusznego interesu pracownika lecz i interesu pracodawcy w aspekcie realizowanych przez niego zadań. Zadania te poddano rozważaniom w poprzednim fragmencie uzasadnienia, podkreślając konieczność uwzględniania interesów pacjentów przy dokonywaniu oceny działania takiego pracodawcy jakim jest szpital. Można twierdzić, że uzasadnienie jest w tym fragmencie niedostatecznie rozbudowane lecz nie ma podstaw do przypisywania tej wadzie istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia. Nie jest jasne, jakie szczególne oczekiwania pod adresem uzasadnienia formułuje strona skarżąca zarzucając nieprzytoczenie faktów i dowodów w kontekście rozważanej analizy stosowania art. 8 k.p. Zasady współżycia społecznego stosuje się w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego. Zarzucający ich naruszenie winien je sformułować i wskazać w czym wyraża się ich pogwałcenie. Przy niestwierdzeniu ich naruszenia, tak jak to miało miejsce w zaskarżonym wyroku, nie ma potrzeby odwoływania się do szczegółowych dowodów. Wystarczające jest przedstawienie przesłanek takiej konkluzji. Zgodność z zasadami współżycia społecznego lub jej brak stwierdzana jest na podstawie pewnej analizy, nie jest ustalana w taki sposób jak fakty



stanowiące podstawę rozstrzygnięcia i nie podlega takim rygorom jak ustalenia okoliczności faktycznych.

Nie można podzielić też zarzutów naruszenia prawa materialnego. Pierwszy z tych zarzutów opiera się na zakwestionowaniu akceptacji takiego obniżenia wynagrodzeń różnych grup pracowników, które doprowadziło do pominięcia różnic w kwalifikacjach pracowników, a także rodzaju wykonywanej pracy, co w ocenie skarżącej jest sprzeczne z art. 78§ 1, art.13, art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. oraz § 1 ust. 2 regulaminu wynagradzania zawierającym powtórzenie zasad określonych w art. 78 § 1 k.p. Zasady sformułowane w przytoczonych przepisach nie mogą stanowić upoważnienia dla sądu do kształtowania płac w zakładzie pracy. Uprawnienie sądu ogranicza się do kontroli wynagrodzenia konkretnego pracownika z tymi zasadami. Nie można postawić generalnej tezy, że obniżenie wynagrodzeń powodujące niekorzystne (zdaniem powódek) ukształtowanie różnic między poszczególnymi grupami pracowników, stanowi pogwałcenie zasad wyrażonych we wskazanych przepisach ze skutkiem uznania niezgodności z prawem wszystkich wypowiedzeń. Z art. 78 § 1 k.p. i § 1 regulaminu nie można wyprowadzić roszczeń ani też twierdzenia o niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia warunków płacy konkretnemu pracownikowi. Zasada godziwości wynagrodzenia wynikająca z art. 13 k.p. znalazła swą konkretyzację właśnie w ustaleniu dla pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej wyższego niż powszechnie obowiązujące wynagrodzenia minimalnego, zatem nie ma podstaw do uznania wynagrodzenia ustalonego co najmniej w tej wysokości za sprzeczne z tym przepisem. Obniżenie wynagrodzeń o kwoty podwyżek wprowadzonych przez art. 4a ustawy o negocjacyjnym kształtowaniu przyrostu przeciętnych wynagrodzeń nie narusza nakazu równego traktowania pracowników w zakresie ich wynagradzania wynikającego z art. 18<sup>3c</sup> k.p.,. Można powiedzieć, że wręcz przeciwnie, jednakowa obniżka wynagrodzeń wszystkim pracownikom respektuje ten nakaz, a w każdym razie nie stanowi jego naruszenia doprowadzenie do niewielkich różnic w wynagradzaniu poszczególnych pracowników. Nie można też podzielić przekonania wyrażonego w uzasadnieniu skargi, by wynagrodzenie pielęgniarek musiało być z zasady wyższe niż sanitariuszy, magazynierów i ratowników, tym bardziej, że wskazywane różnice są niewielkie, sięgające około 100 zł.

Zaskarżony wyrok nie narusza art. 30§ 4 k.p. w związku z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń i art. 42 § 1 k.p. przez uznanie przyczyny podanej przez pracodawcę za dostatecznie prawdziwą. O naruszeniu art.30 § 4 k.p. można by mówić, gdyby pracodawca nie wskazał w ogóle przyczyny wypowiedzenia zmieniającego lub uczynił to w sposób niedostatecznie zrozumiały albo ukrywający rzeczywistą motywację podjętego działania. W rozpoznawanej sprawie żadna z tych okoliczności nie miała miejsca. Uzasadnienie tego zarzutu jest w istocie takie samo, jakie przedstawiono do zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Zarzuty te sprowadzają się do kwestionowania prawdziwości podanej przyczyny wypowiedzenia i jego zasadności w sytuacji, gdy –zdaniem skarżącej- podwyżka wprowadzona na podstawie art. 4a jest finansowana ze środków publicznych a pracodawca może domagać się jej refundacji. Zarzuty te nie są słuszne. Pracodawca będący samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej nie powinien popadać w coraz większe zadłużenie licząc na refundację dokonanej na mocy ustawy podwyżki płac. Art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r. nie można też rozumieć jako utrwalającego ukształtowany nim stan wynagrodzeń bez żadnej możliwości ich obniżenia w przyszłości. Trzeba natomiast uznać, że dopuszczalność pokrycia ze środków publicznych podwyżek wprowadzonych przez ten przepis obejmuje tylko wskazany w nim okres a nie zwalnia pracodawców od kształtowania wynagrodzeń w zgodzie z powszechnie obowiązującymi zasadami, obejmującymi również respektowanie możliwości finansowych zakładu działającego w sferze publicznej i finansowanego z funduszy publicznych. Prawdziwość podanej przyczyny wypowiedzeń i ich zasadność w świetle ustalonej złej kondycji finansowej pracodawcy nie może budzić zastrzeżeń.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. nie można odmówić racji stanowisku przedstawionemu w skardze, odwołującemu się do odpowiedzialności związanej z wykonywaniem pracy pielęgniarek i położnych i godności tych zawodów. W interesie publicznym leży również należyte wynagradzanie osób wykonujących tak odpowiedzialną i wymagającą poświęcenia pracę. Uwzględnienie tych słusznych postulatów i uwag wymaga rozwiązań systemowych, przekracza ono możliwości pozwanego pracodawcy. Dokonane wypowiedzenia zostały

wymuszone zwiększającym się zadłużeniem, jak to wynika z dokonanych ustaleń. Powiększające się zadłużenie stanowi problem nie tylko dla pracodawcy i jego kontrahentów lecz stanowi również zagrożenie dla respektowania konstytucyjnie gwarantowanych praw obywateli do ochrony ich zdrowia. Te wszystkie racje winny być wazone przy dokonywaniu oceny wypowiedzeń w świetle zasad współżycia społecznego. Zdaniem Sądu Najwyższego pozytywna ocena dokonana przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku zasługuje na aprobatę. Nie kłóci się z zasadami współżycia społecznego uwolnienie się przez zadłużonego pracodawcę będącego samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej od narzuconych mu przez ustawodawcę podwyżek płac w sytuacji, gdy winien on dbać o należytą realizację nałożonych na niego zadań o wielkiej społecznej wadze.

Z tych wszystkich względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.