

Uchwała z dnia 10 stycznia 2002 r.

III ZP 32/01

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Haliny P., Scholastyki W., Lucyny S., Ireny W.-R., Ewy K., Elżbiety B., Stanisława L., Anny N.-L. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej Ł.-Ś. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 stycznia 2002 r. zagadnienia prawnego Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, przekazanego postanowieniem z dnia 16 października 2001 r. [...]

„Czy 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 z późn. zm.) stanowi prawnie skuteczną podstawę indywidualnych roszczeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej o podwyższenie wynagrodzenia za pracę w 2001 r.

W przypadku pozytywnej odpowiedzi na pytanie postawione w pkt 1

Czy przez pojęcie „przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia” użyte w art. 4a ust. 1 wyżej cytowanej ustawy należy rozumieć obowiązek pracodawcy podwyższenia wynagrodzenia każdego pracownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy – o kwotę nie niższą niż 203 zł miesięcznie w 2001 r. ?”

p o d j ą ł uchwale:

Przepis 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.) 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.

U z a s a d n i e

Sformułowane wyżej zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego. Powodowie : Ewa K., Irena W.-R. , Halina P., Scholastyka W., Stanisław L., Anna N.-L., Lucyna S. i Elżbieta B. byli w pozwanym Zespole Opieki Zdrowotnej Ł.-Ś. w Ł. zatrudnieni na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Żadna z tych osób nie otrzymała w 2001 r. podwyżki wynagrodzenia za pracę. U strony pozwanej obowiązuje kalendarz wypłat wynagrodzenia, zgodnie z którym wypłatę za styczeń określono na ostatni dzień miesiąca, za luty - na 9 marca, a za marzec i dalsze miesiące - na 10-ty dzień następnego miesiąca.

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 11 czerwca 2001 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 30 kwietnia 2001 r. kwotę po 203 zł oddzielnie za każdy z tych miesięcy z ustawowymi odsetkami od 11-go dnia kolejnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Roszczenia powodów mają zdaniem Sądu Rejonowego podstawę w treści 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.). Przepis ten został do ustawy dodany w 2000 r. w wyniku zbiorowych protestów personelu służby zdrowia i w przeciwieństwie do pozostałych przepisów powołanej ustawy przewiduje dla pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej uprawnienie do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego począwszy od miesiąca stycznia 2001 r. o kwotę 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Ta podwyżka nie ma według Sądu Pracy jednorazowego charakteru i dotyczy wszystkich 12 miesięcy roku kalendarzowego. Wzrostowi ma ulec wynagrodzenie zasadnicze o minimum 203 zł brutto miesięcznie, a więc pracodawca zależnie od swej sytuacji ekonomicznej może tę kwotę podwyższyć.

W toku rozpoznawania apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi powziął poważne wątpliwości prawne, które postanowieniem z dnia 16 października 2001 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu do

rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC. W starannym i wnikliwym uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy powołał się na poniższą argumentację.

Ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45), zmieniono z mocą od dnia 1 stycznia 2001 r. powoływaną wyżej ustawę z dnia 16 grudnia 1994 r. Nowelizacja ta była następstwem fali protestów pracowników służby zdrowia, które pod koniec 2000 r miały miejsce na terenie kraju. Świadczy też o tym bardzo szybkie tempo prac legislacyjnych, gdyż rządowy projekt ustawy nowelizacyjnej wpłynął do Sejmu dopiero w połowie grudnia. Okoliczności te niewątpliwie przyczyniły się do stworzenia aktu prawnego niejasnego i niespójnego, stwarzającego poważne trudności w jego stosowaniu, zwłaszcza przy wyjaśnianiu treści normy zawartej w art. 4a ust. 1. Przepis ten stanowi, że pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje od dnia 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 (odnoszącego się do przyrostu wynagrodzenia w 2002 r.). W myśl definicji legalnej z art. 2 ustawy przez „wynagrodzenie” rozumie się 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

Punktem wyjścia przy interpretacji art. 4a ust. 1 ustawy jest pytanie, czy stanowi on prawnie skuteczną podstawę roszczeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej o podwyższenie w 2001 r. wynagrodzenia za pracę. Na to pytanie można z punktu widzenia pracodawcy odpowiedzieć przecząco, odwołując się zwłaszcza do argumentów z zakresu wykładni funkcjonalnej. Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. nie reguluje bowiem indywidualnej płacy, tylko dotyczy - zgodnie ze swą nazwą - negocjacyjnego systemu kształtowania przeciętnego poziomu pracowniczych wynagrodzeń. Odnosi się zatem w zasadzie do podmiotów i do materii właściwej zbiorowym stosunkom pracy, gdyż na Radę Ministrów, Komisję

Trójstronną do Spraw Społeczno— Gospodarczych oraz na strony zdolne do zawarcia układu zbiorowego pracy nakłada prawa i obowiązki kształtujące mechanizm płacowy u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób.

Nowelizacja z dnia 22 grudnia 2000 r. rozszerzyła dotychczasowy zakres podmiotowy ustawy, obejmując nim samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, działające na zasadach określonych ustawą z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.). Zakłady te w ramach samodzielnie prowadzonej gospodarki finansowej ustalają we własnym zakresie również wielkość środków na pracownicze wynagrodzenia. Objęcie tych zakładów zakresem zastosowania ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. oznacza zatem tylko tyle, że przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala porozumienie zawarte przez kierownika oraz zakładowe organizacje związkowe, przy uwzględnieniu sytuacji i możliwości przedsiębiorcy oraz wskaźników ustalonych w art. 4a ustawy. Jeżeli takie porozumienie nie zostałoby zawarte do końca lutego danego roku, to przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala w terminie do 10 marca pracodawca w drodze zarządzenia. Tak określone wynagrodzenie może ulec zmianie, jeżeli uzasadnia to zmiana sytuacji i finansowych możliwości przedsiębiorcy (art. 4 ust. 1 - 3a ustawy). Przepis art. 4a stanowi więc jedynie ustawowe skonkretyzowanie minimalnego przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej w latach 2001-2002. Innymi słowy, powołany przepis zawiera uszczegółowienie sposobu liczenia rocznych wskaźników przyrostu miesięcznego wynagrodzenia, o których mowa w art. 3 ust. 3 i 5 ustawy, co w zasadzie było przedmiotem normowania w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2000 r. w sprawie wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2001 r. (Dz.U. Nr 105, poz. 1111). Skoro w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej minimalny przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia został w przejściowym okresie ustalony bezpośrednio przez ustawodawcę, to podmioty uprawnione do zawarcia zakładowego porozumienia nie mogą tego przyrostu ustalić na niższym poziomie.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 r. (I PKN 267/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 38) wyraził pogląd, że art. 4 ust. 1 i 4 ustawy reguluje podwyższanie przeciętnego wynagrodzenia , a więc nie dotyczy w ogóle wysokości płacy poszczególnych pracowników i jej ewentualnego wzrostu. Podwyżka przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy nie oznacza zresztą konieczności pod-

wyższenia wszystkich wynagrodzeń, a tym bardziej w jednakowym („przeciętnym”) stopniu. Hipoteza normy z art. 4a ust. 1 ustawy odnosi się do całej zbiorowości pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, zaś dyspozycja dotyczy globalnego przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego zgodnie ze statystyczną metodologią w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Sprawy ewentualnego podwyższenia tego wynagrodzenia o ustalone minimum powinny być zatem załatwiane jedynie w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), a nie przed sądami pracy zajmującymi się rozstrzygnięciem indywidualnych sporów o pracownicze roszczenia ze stosunku pracy i stosunków z nim związanych.

Równie dobrze można jednak podzielać stanowisko przyjęte przez Sąd pierwszej instancji, że norma z art. 4a ust. 1 ustawy jest w ramach tego aktu prawnego wyjątkiem. W zasadzie ustawa z 16 grudnia 1994 r. nie należy do indywidualnego prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, gdyż nie normuje praw lub obowiązków pracowników i pracodawców, tylko określa procedury uzgadniania albo ustalania wskaźników przyrostu przeciętnych wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób (por. postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z dnia 3 lipca 1998 r., KAS 1/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 260). Natomiast przepis art. 4a ust. 1 jest uregulowaniem gwarancyjnym, zawierającym sformułowania wskazujące na obarczenie pracodawców w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej obowiązkiem podwyższenia miesięcznych wynagrodzeń pracowników. Powołany przepis, jako przejaw podstawowej zasady prawa pracy z art. 13 KP, skutecznie modyfikuje płacową treść trwających stosunków pracy i nie pozwala, aby jednostronnymi decyzjami pracodawcy była ona ukształtowana w sposób mniej korzystny dla pracownika (art. 18 § 1 KP). Kwota 203 zł wskazana w tym przepisie jest wobec tego ustawowo gwarantowanym minimum podwyżki wynagrodzenia przysługującej każdemu pracownikowi pozwanego pracodawcy niezależnie od przyjętej metody obliczenia przyrostu miesięcznego wynagrodzenia. Bez znaczenia jest przy tym podnoszony w apelacji argument, że ustawa nie wskazuje źródeł finansowania tej powszechnej dla pracowników służby zdrowia podwyżki wynagrodzeń, gdyż przesłanką dochodzenia i zasądzenia wynikających stąd roszczeń nie jest ekonomiczna kondycja pracodawcy.

Doniosły dla kierunku rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia prawnego jest natomiast społeczny kontekst, w którym w dniu 22 grudnia 2000 r. doszło do no-

welizacji ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Nowelizacja ta była bezpośrednim skutkiem trwających wówczas ogólnopolskich protestów w służbie zdrowia, zmierzających do zapewnienia każdemu pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej kwotowo określonego minimum przyrostu miesięcznego wynagrodzenia. Cel ten realizuje przepis art. 4a ust. 1 ustawy, dający każdemu pracownikowi tych zakładów roszczenie o podwyższenie płacy w 2001 r. o kwotę co najmniej 203 zł (por. uzasadnienie do projektu ustawy z autopoprawką - druki sejmowe nr 2482, 2482 - A i 2508 oraz dziennik 95 posiedzenia Sejmu RP III kadencji w dniu 22 grudnia 2000 r.). Dlatego przy interpretacji przepisu art. 4a ust. 1 ustawy nie można abstrahować od przesłanek z zakresu wykładni funkcjonalnej. Jeżeli zatem nowelizacja z dnia 22 grudnia 2000 r. była reakcją ustawodawcy na ówczesną sytuację w środowisku medycznym, grożącą eskalacją strajków w razie niespełnienia jego płacowych żądań, to teza o nieroszczeniowym charakterze normy zawartej w art. 4a ust. 1 pozostawałaby w sprzeczności z ratio legis tego przepisu, naruszałaby społeczne poczucie sprawiedliwości, podrywałaby zaufanie obywateli demokratycznego państwa do pewności stanowionego w nim prawa oraz prowadziłaby tysiące strajkujących wówczas pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do pokrzywdzenia przez niemożność wszczynania postępowań o zasądzenie podwyższonych wynagrodzeń.

W razie udzielenia twierdzącej odpowiedzi na pierwsze pytanie, powstaje zdaniem Sądu Okręgowego wątpliwość, jak należy rozumieć ustawowy zwrot o „przyroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia”, nie niższym niż 203 zł miesięcznie? Skoro pojęcie „przyrost” oznacza w języku polskim „różnicę między końcową i początkową wartością pewnej wzrastającej wielkości, zwiększenie się liczby kogoś (ludności) lub czegoś, długości, szerokości, objętości masy, ilości czegoś (Słownik języka polskiego, PWN Warszawa 1996 r., t. II, s.1004), to możliwe są trzy interpretacje wspomnianego zwrotu. Według pierwszej z nich „przyrost” z art. 4a ust. 1 oznacza „kroczący, wspinający się” co miesiąc w roku 2001 wzrost wynagrodzenia o 203 zł, co w skali tegoż roku dawałoby podwyżkę wynagrodzenia o 2436 zł w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2000 r. Według drugiej interpretacji wzrost ten ma być jednorazowy i może nastąpić w każdym dniu 2001 r., byle miesięczne wynagrodzenie pracownika zwiększyło się o 203 zł. Natomiast trzecia wersja, za którą opowiada się Sąd Okręgowy, oznacza dla pracodawcy obowiązek przeprowadzenia ope-

racji, w efekcie której przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 203 zł począwszy od stycznia 2001 r.

Wątpliwości może wreszcie budzić kwestia, czy każdy pracownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma prawo do równego (jednakowego) przyrostu wynagrodzenia? Przepis art. 4a ust. 1 ustawy nie określa bowiem sposobu podziału zwiększonej puli wynagrodzeń poza zastrzeżeniem, że ma to nastąpić „w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Można by zatem przyjąć, że ustawodawca pozostawił pracodawcy swobodę kwotowego wyrazu podwyżki, byle na „statystycznego” pracownika przypadło 203 zł. Przyznanie płacy mieszczącej się w tak pojętych granicach ustawowych wykluczałoby też dopuszczalność sądowej ingerencji, polegającej na zasądzeniu wyższego wynagrodzenia. Podobny pogląd nie daje się jednak pogodzić z celem ustawy, która wszystkich pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej miała potraktować równo i według jednakowej miary zapewnić podwyżkę o co najmniej 203 zł miesięcznie. Adresaci normy z art. 4a ust. 1 ustawy charakteryzują się tą samą cechą relewantną i dlatego zakazane jest zróżnicowane potraktowanie ich w zakresie analizowanej tu podwyżki.

W zakończeniu uzasadnienia Sąd Okręgowy podniósł też, że podobny problem płacowy powstanie w 2002 r. w związku z treścią art. 4a ust. 2 ustawy.

Prokurator Prokuratury Krajowej uczestniczący w posiedzeniu Sądu Najwyższego wnioskował, aby na pierwsze pytanie Sądu Okręgowego odpowiedzieć twierdząco, a na drugie pytanie udzielić odpowiedzi przeczącej, przy założeniu, że pytającemu chodziło o to, czy podwyżka miałaby następować co miesiąc, a więc w każdym z kolejnych dwunastu miesięcy 2001 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kwestia charakteru prawnego postanowień zawartych w ustawie 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.) była już przedmiotem ocen w judykaturze. Ze względu zwłaszcza na sformułowanie art. 4 ust. 1 zdanie 1 tej ustawy, że przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorcy w danym roku ustalają w drodze porozumienia strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, został w po-

stanowieniu z dnia 3 lipca 1998 r. wydanym przez Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym (KAS 1/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 260) wyrażony pogląd, że uregulowania te nie wchodzą w zakres prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, gdyż nie kształtują praw i obowiązków pracowników lub pracodawców, tylko – stosownie do treści art. 1 – określają procedury ustalania i uzgadniania wskaźników przyrostu wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 r. (I PKN 267/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 38), stwierdzając, że z art. 4 ust. 1 i 4 nie wynika roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia, gdyż w przepisie tym uregulowano mechanizm podwyższania przeciętnego wynagrodzenia, a zatem nie dotyczy on w ogóle wysokości poszczególnych wynagrodzeń i ich ewentualnego wzrostu, przy czym podwyższenie przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy nie oznacza konieczności równoczesnego podwyższenia wszystkich płac, a tym bardziej w jednakowym („przeciętnym”) stopniu.

Powyższe poglądy w przeważającej mierze zachowały swą aktualność i w tej części podziela je również skład rozpoznający przedmiotowe zagadnienie prawne. W obręb podmiotowego zakresu ustawy z 16 grudnia 1994 r. włączono jednak w ustawie nowelizacyjnej z dnia 22 grudnia 2000 r. (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45) również samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające powyżej 50 osób, zaś zakres normowania przepisu art. 4 ust. 1 zdanie drugie ustawy, stanowiącego, że porozumienie w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powinno uwzględniać sytuację i możliwości finansowe przedsiębiorcy oraz wskaźniki ustalone zgodnie z art. 3 ust. 3 lub art. 3 ust. 5, uległ poszerzeniu przez odwołanie się także do wskaźników z nowo wprowadzonego art. 4a. Ten zaś przepis stanowi, że 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. Cytowany przepis dotyczy więc podwyżki w skonkretyzowanej kwocie minimalnej, choć ustawa posługuje się w zasadzie wskaźnikami parametrycznymi. Mimo to, gdyby w jakimś publicznym zakładzie opieki zdrowotnej doszło w 2001 r. w drodze porozumienia partnerów socjalnych albo w trybie zarządzenia pracodawcy do takiego wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, że każdy spośród zatrudnionych otrzymałby co najmniej 203 zł, to zostałyby w istocie zachowany podstawowy mechanizm płacowy ukształtowany dla

przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób. Nie sposób zatem twierdzić, że konstrukcja przyjęta w art. 4a ust. 1 ustawy jest przeciwieństwem, czy pozostaje w sprzeczności z ogólną koncepcją ustawy z 16 grudnia 1994 r. Należałoby raczej powiedzieć, że przepis art. 4a ust. 1 zachowując formalny respekt dla założeń ustawy jako aktu normatywnego z zakresu zbiorowego prawa pracy, wprowadził równocześnie dodatkową gwarancję rzeczywistego zrealizowania ustanowionego przez siebie wskaźnika podwyżki wynagrodzeń. Wskaźnikowi temu nadał bowiem roszczeniowy charakter, na co niedwuznacznie wskazuje sformułowanie, że przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kwocie minimum 203 zł pracownikom „przysługuje”. Tym sposobem wspomniana podwyżka płac może być zarówno przedmiotem żądań indywidualnych dochodzonych przed sądami powszechnymi w sprawach z zakresu prawa pracy, jak też żądań zbiorowych, formułowanych i wymuszanych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Złożona konstrukcja jurydyczna przewidziana w art. 4a ust. 1 ustawy zawiera więc również ustawową podwyżkę płacy o minimalną kwotę 203 zł. Wynika to przede wszystkim z językowej wykładni tego przepisu, nawet jeśli kluczowe dla tej wykładni słowo o „przysługiwaniu” podwyżki, występuje w otoczeniu terminologii charakterystycznej przede wszystkim dla podstawowego nurtu przedmiotowej regulacji, to jest mechanizmu kształtowania u przedsiębiorcy przeciętnego przyrostu wynagrodzenia. Jedynie pomocnicze znaczenie dla oceny prawnego charakteru podwyżki ma argumentacja odwołująca się do dyrektyw wykładni funkcjonalnej, a nawet do - eksponowanych przez Sąd Okręgowy - dyrektyw wykładni historycznej, uwzględniającej sytuację społeczno - ekonomiczną w kraju w przededniu uchwalenia ustawy nowelizacyjnej z 22 grudnia 2000 r. Chodzi tu o fakt, że projekt tej ustawy został w pilnym trybie przyjęty w celu wygaszenia spektakularnej akcji strajkowej, prowadzonej zwłaszcza przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych w szczególnie doniosłym dla polskiej kultury i obyczajowości okresie bezpośrednio poprzedzającym święta Bożego Narodzenia. Wspomniany strajk stał się z tego powodu także wydarzeniem medialnym, obserwowanym przez szerokie rzesze społeczeństwa, które przyjmowało go raczej ze zrozumieniem i życzliwością dla strajkujących, a ostatecznie było świadkiem specyficznego przyrzeczenia publicznego poczynionego wobec tej grupy zawodowej na kwotę 203 zł przez rząd, oraz poręczonego przez parlament. Co prawda przepis art. 4a ust. 1 ustawy od momentu jego uchwalenia budził

kontrowersje, lecz w potocznym odbiorze kojarzyły się one nie tyle z nabyciem przez każdego pracownika prawa do podwyżki w wysokości 203 zł, ile ze sprawą „krotności” owej kwoty, a więc z pytaniem, czy w grę wchodziła kwota jednorazowa, powodująca w 2001 r. wzrost miesięcznego wynagrodzenia o 203 zł, czy też wzrost ten w 2001 r. miałby rzekomo wynieść po 203 zł miesięcznie. Inna sprawa, że ten drugi wariant interpretacyjny był również przez zainteresowaną stronę związkową podnoszony bez przekonania, raczej dla zasady, jako wyraz szczególnej dezaprobaty dla niechlujstwa ustawodawczej techniki legislacyjnej. Sugestia o dwunastokrotnym zwiększeniu kwoty podwyżki nie była tym bardziej rozważana na serio w opinii społecznej.

Tymczasem skala podwyżki wynagrodzenia jest dla uzasadnienia jej ustawowego charakteru, obejmującego w jednakowym wymiarze wszystkich pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, przesłanką o zasadniczej doniosłości. Kwota 203 zł jest równowartością około 26% aktualnej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę i w szczególnie uzasadnionych przypadkach może trwale albo okresowo stanowić w świetle podstawowej zasady prawa pracy z art. 13 KP społecznie akceptowalne podwyższenie tej stawki w odniesieniu do jakiejś grupy zawodowej. Pracownik ma bowiem prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, przy czym warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie najniższego wynagrodzenia za pracę. Ustawodawca może zatem uznać, że niekiedy zapewnienie godziwej płacy wymaga, zwłaszcza ze względu na rodzaj i warunki pracy oraz kwalifikacje potrzebne do jej wykonywania, podwyższenia minimalnego wynagrodzenia. Podobne minimum godziwej płacy, jako branżowa modyfikacja najniższego wynagrodzenia, przysługuje wszystkim zatrudnionym, i to niezależnie od finansowej sytuacji danego pracodawcy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści wskazanej w sentencji, kumulując odpowiedź na zagadnienie prawne sztucznie rozdzielone pomiędzy dwa pytania.

=====