

Uchwała z dnia 27 kwietnia 2004 r.

II PZP 3/04

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2004 r. sprawy z powództwa Florianny R. przeciwko Zespołowi Szkół Ekonomiczno-Technicznych w R.W. o odprawę emerytalną, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 3 grudnia 2003 r. [...]

„Czy do pracownika szkoły niebędącego nauczycielem, prowadzonej w ramach zadań własnych przez jednostkę samorządu terytorialnego szczebla powiatowego mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26.07.2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708 ze zm.) ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Do niebędącego nauczycielem pracownika szkoły prowadzonej w ramach własnych zadań przez jednostkę samorządu terytorialnego szczebla powiatowego nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708 ze zm.).

U z a s a d n i e

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego. Powódka Florianna R. była w pozwanym Zespole Szkół Ekonomiczno-Technicznych w R.W. zatrudniona na stanowisku kierownika stołówki w okresie od

dnia 1 kwietnia 1973 r. do dnia 31 sierpnia 2003 r., kiedy to stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek przejścia na emeryturę. W związku z tym wypłacono powódce odprawę emerytalną w kwocie 1.654,40 zł, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z § 20 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej od dnia 1 marca 1999 r. regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, opracowanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 1997 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 77, poz. 482 ze zm.).

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lwówku Śląskim wyrokiem z dnia 29 września 2003 r. [...] uwzględnił żądanie pozwu i zasądził na rzecz powódki różnicę między należną i otrzymaną odprawą emerytalną w wysokości odpowiadającej pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu, to jest kwotę 8.272 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2003 r. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że unormowanie § 20 powołanego wyżej regulaminu było zgodne z art. 92¹ k.p. oraz z § 7 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 rozporządzenia z dnia 1 lipca 1997 r. Skoro jednak rozporządzenie to utraciło moc z dniem 1 sierpnia 2000 r., to jest z momentem wejścia w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708), to podstawę ustalenia prawa i wysokości należnej powódce odprawy emerytalnej powinny stanowić przepisy tego ostatniego rozporządzenia. Dodany do tego rozporządzenia z dniem 10 kwietnia 2001 r. przepis § 8 ust. 1a przewiduje, że pracownikowi z 20-letnim stażem pracy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę uprawnienie do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Ten stan prawny odnosi się również do powódki, więc postanowienia regulaminu wynagradzania przyjętego u strony pozwanej nie mają w tym zakresie zastosowania jako mniej korzystne niż przepisy powszechnego ustawodawstwa pracy.

W apelacji od powyższego orzeczenia strona pozwana podniosła, że Sąd pierwszej instancji pominął § 1 ust. 3 rozporządzenia z dnia 26 lipca 2000 r., stanowiący, iż jego przepisów nie stosuje się wobec pracowników wymienionych w art. 1a ustawy o pracownikach samorządowych, to jest pracowników zatrudnionych w starostwie powiatowym lub powiatowych jednostkach organizacyjnych, których status

prawny określają odrębne przepisy. W zakresie przedmiotu sporu status powódki określał więc regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami, co wykluczało wypłatę odprawy emerytalnej na innej podstawie. Strona pozwana wniosła o zmianę kwestionowanego rozstrzygnięcia i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze, rozpoznający tę apelację uznał, że w jej ramach wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i postanowieniem z dnia 3 grudnia 2003 r. [...] przedstawił je Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy podniósł w szczególności, że strona pozwana jako szkoła ponadgimnazjalna, jest elementem składowym systemu oświaty (art. 2 pkt 2 lit. c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.). Jest ona przy tym prowadzona w ramach zadań własnych przez jednostkę samorządu terytorialnego, konkretnie przez powiat L., co wynika zarówno z art. 5 ust. 5a i art. 5a ustawy o systemie oświaty, jak również z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.). Taka sytuacja ustrojowa strony pozwanej pokazuje, że jako element systemu oświaty pozostaje ona zarazem strukturą organizacyjną wykreowaną przez jednostkę samorządu terytorialnego, jaką w niniejszej sprawie stanowi powiat. W celu realizacji swych ustawowo określonych zadań, w tym w zakresie oświaty i edukacji publicznej, powiat tworzy między innymi jednostki organizacyjne (art. 6 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym), co odpowiada wymaganiom i trybowi określonym w przepisach art. 5 ust. 5a i art. 5c w związku z art. 58 ust. 6 ustawy o systemie oświaty.

W odniesieniu do sytuacji pracowników zatrudnionych w szkołach zakładanych i prowadzonych przez powiatowe jednostki samorządu terytorialnego należy więc na tle powyższych unormowań ustrojowych wskazać, że pracodawcą tychże pracowników jest szkoła, w której są zatrudnieni, co wynika między innymi z art. 7 ust. 1 pkt 3 i art. 39 ust. 3 ustawy o systemie oświaty. Specyficzna dwoistość organizacyjno-ustrojowego usytuowania szkoły (pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.) prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego rodzi problem usytuowania pracowników tych szkół, sprowadzający się do pytania, czy są oni pracownikami systemu oświaty, czy też pracownikami jednostek organizacyjnych powiatowego samorządu terytorialnego, a wskutek tego pracownikami samorządowymi, o których mowa w art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jed-

nolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Jeżeli konsekwentnie uznać, iż pozwana szkoła stanowi oświatową jednostkę organizacyjną powiatowej jednostki samorządu terytorialnego w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym, jak też w znaczeniu art. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, „to równie konsekwentnie należałoby przyjąć, że jej pracownicy są pracownikami samorządowymi”.

Co się tyczy nauczycieli, wychowawców i pracowników pedagogicznych szkoły, to mając na uwadze unormowanie z art. 5b ustawy o systemie oświaty i art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.), należy wskazać, że podlegają oni odrębnej, całościowej regulacji prawnej w zakresie swoich pracowniczych praw i obowiązków. Pozwala to w świetle art. 1a ustawy o pracownikach samorządowych twierdzić, że jej przepisy nie mają do nich zastosowania. Jednakże i tu, wyraźne brzmienie powołanego przepisu pozwala jedynie przyjąć, że wobec tej grupy zawodowej nie stosuje się przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, co nie oznacza, iż nie pozostają oni nadal pracownikami jednostki organizacyjnej powiatowej jednostki samorządowej. Świadczy o tym choćby fakt, że w sferze odpowiedzialności deliktowej są oni stosownie do unormowania z art. 420¹ k.c. traktowani jako funkcjonariusze jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., III CKN 264/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 83). Stan ten „odnoszący się ewidentnie do nauczycieli nie znajduje jednak wprost odniesienia do pracowników tych samych szkół nie będących nauczycielami”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 84/02, OSNP 2003 - wkładka nr 8, poz. 2) stwierdził wprawdzie, że pracownicy ci nie są zatrudnieni u pracodawców samorządowych w rozumieniu art. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, lecz jedynie u pracodawców realizujących zadania administracji publicznej w sferze edukacji, co sytuuje ich jako pracowników systemu oświaty, nie zaś jako pracowników samorządowych, lecz rodzi się pytanie, „czy mają do nich w sferze wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r.”. Powołane rozporządzenie zostało wydane w wykonaniu upoważnienia z art. 20 ust. 2 i art. 21 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. W swej treści reguluje ono zasady wynagradzania i wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach budżetowych, gospodarstwach pomocniczych tych jednostek i zakładach budżetowych jednostek

samorządu terytorialnego, z wyłączeniem pracowników wskazanych w art. 1a ustawy o pracownikach samorządowych, to jest pracowników zatrudnionych we wspomnianych jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego, których status prawny określają przepisy odrębne (§ 1 ust. 1 i 3 rozporządzenia). Należy przy tym podkreślić, że przepisy rozporządzenia, odnosząc się do pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach budżetowych, ich gospodarstwach pomocniczych oraz w zakładach budżetowych jednostek samorządu terytorialnego wyłączają tym samym spod swej regulacji pracowników samorządowych zatrudnionych poza wskazanymi jednostkami. Sytuacja ta nie dotyczy jednak szkół, jako że szkoły prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego mogą jedynie funkcjonować w formie jednostek lub zakładów budżetowych (art. 79 ust. 1 ustawy o systemie oświaty).

Analiza przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, jak też wspomnianego wyżej rozporządzenia z dnia 26 lipca 2000 r., ujawnia dyferencjację pracowników samorządowych, wyrażoną w powyższych aktach normatywnych. Przepisy art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych różnicują podstawy nawiązania stosunku pracy z tymi pracownikami, a w konsekwencji różnicują podmioty dokonujące wobec tych pracowników czynności z zakresu prawa pracy, czego wyrazem jest unormowanie art. 4 omawianej ustawy. W uprawniony sposób można zatem przyjąć, że - nawiązując do regulacji z art. 1 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych - w swoisty sposób dookreślają pracodawcę samorządowego przez wskazanie jego charakteru i zasad reprezentacji. W świetle tej ostatniej regulacji, zważywszy na przepis art. 4 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych, trzeba uznać, że takim pracodawcą będzie oświatowa jednostka organizacyjna samorządowej jednostki organizacyjnej na poziomie powiatu, w imieniu której czynności w sferze stosunku pracy będzie dokonywał jej dyrektor w ramach prerogatyw określonych w art. 39 ustawy o systemie oświaty.

Powyższa dyferencjacja wyraża się również w zróżnicowaniu zasad wynagradzania pracowników samorządowych. Przejawem tego jest: odrębna regulacja zawarta w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 33, poz. 264), obejmująca swym zasięgiem także pracowników biur (odpowiedników biur) związków jednostek samorządu terytorialnego, zakładów budżetowych

utworzonych przez te związki oraz jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego, jak też odrębna regulacja w omawianym wcześniej rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r., odnosząca się do pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, ich gospodarstwach pomocniczych oraz zakładach budżetowych jednostek samorządu terytorialnego. Kolejnym przejawem owej dyferencjacji jest art. 32 ustawy o pracownikach samorządowych, który stosowanie wskazanych w nim przepisów ustawy wyłącza wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, określonych w przepisach o wynagrodzeniu, w tym wypadku zgodnie z § 14 tego rozporządzenia.

Odnosząc się bezpośrednio do treści § 3 powołanego ostatnio rozporządzenia i jego załączników, zawierających odpowiednie tabele, określające w sposób szczegółowy, wręcz kazuistyczny, stanowiska i wymogi kwalifikacyjne wobec pracowników, o których mowa w § 1 ust. 1 rozporządzenia, Sąd Okręgowy podniósł, że w pkt V, odnoszącym się do jednostek organizacyjnych działających w zakresie oświaty, w podpunkcie 6 zostało wymienione stanowisko kierownika stołówki, to jest stanowisko zajmowane przez powódkę. Sąd zauważył też, że rozporządzenie to stanowiło podstawę uchwały Rady Powiatu L. [...] z dnia 7 czerwca 2001 r., wprowadzającej zmiany w zasadach wynagradzania pracowników jednostek organizacyjnych tegoż powiatu, w tym między innymi pozwanej szkoły. Wykonanie tej uchwały stanowiło podstawę zmiany regulaminu wynagradzania obowiązującego w tej szkole.

Wymienione okoliczności zdają się - w ocenie Sądu Okręgowego - „przemawiać za przyjęciem stanowiska, że wszyscy pracownicy pozwanej szkoły są pracownikami oświatowej jednostki organizacyjnej powiatowej jednostki samorządu terytorialnego, w której to grupie do pracowników nie będących nauczycielami znajdują zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. (...). Ocena ta pozostaje jednak w opozycji do stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w powołanym wcześniej wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 84/02. Akceptacja tego stanowiska w zakresie, w jakim pracowników szkoły prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, którzy nie są nauczycielami sytuuje jako pracowników systemu oświaty, rodzi zarazem wątpliwość, czy takie usytuowanie automatycznie eliminuje po ich stronie status pracowników samorządowych, a tym samym stosowanie do nich przepisów normujących wynagrodzenia tej grupy zawodowej. Zawężenie kręgu pracowników jednostek organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego szczebla powiatowego jedynie do osób zatrudnionych w jednostkach tworzą-

cych powiatową administrację zespoloną (art. 33b ustawy o samorządzie powiatowym) nie jest dostatecznie uprawnione. Wykazane wyżej zróżnicowanie struktur dotyczących pracowników samorządowych, w tym pracowników jednostek organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego szczebla powiatowego, tak w zakresie podstaw ich zatrudniania, podporządkowania, jak i zasad wynagradzania zdaje się świadczyć o szerszym kręgu tej grupy pracowniczej. Nie można tu pominąć faktu, że aparat pomocniczy kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży podlega w zależności od zajmowanego stanowiska przepisom ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (art. 1 ust. 1 pkt 2) lub ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (art. 2 ust. 1 pkt 5)".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problem statusu prawnego pracowników szkoły (szkoły specjalnej) funkcjonującej w systemie oświaty, chociażby zakładanej, prowadzonej i finansowanej przez powiat wykonujący publiczne zadania o ponadgminnym charakterze w zakresie publicznej edukacji, był już szczegółowo analizowany w - wydanym na tle niemal identycznego stanu faktycznego - wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 84/02, powoływanym również przez Sąd Okręgowy przedstawiający przedmiotowe zagadnienie prawne. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że taki pracownik jest pracownikiem oświaty i nie ma statusu pracownika samorządowego w rozumieniu art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych. W motywach tego rozstrzygnięcia podniesiono w szczególności, że status prawny pracownika samorządowego uzyskuje się przez zatrudnienie w jednostkach samorządowych określonych w art. 1 powołanej ustawy. W odniesieniu do pracowników szczebla powiatowego ustawa ta kształtuje status pracowników zatrudnionych w starostwie powiatowym i powiatowych jednostkach organizacyjnych (art. 1 pkt 2). Oznacza to, że do kręgu pracowników samorządowych szczebla powiatowego należą następujące jednostki powiatowej administracji zespolonej: starostwo powiatowe, powiatowy urząd pracy, będący jednostką organizacyjną powiatu oraz inne jednostki organizacyjne stanowiące pomocniczy aparat kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży (art. 33b i art. 36 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym). To wyliczenie powiatowych pracodawców samorządowych ma wyczerpujący (zamknięty) charakter, więc szkoły (szkoły specjalne) nie należą do tego typu

pracodawców. Innymi słowy, osoba zatrudniona w szkole nie jest pracownikiem samorządowym w świetle samego tylko brzmienia art. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, bez potrzeby dodatkowego odwoływania się do sformułowań art. 1a ustawy, stanowiącego, że jej przepisów nie stosuje się do pracowników jednostek wymienionych w jej art. 1, których status prawny określają odrębne przepisy. Prawnego statusu pracownika samorządowego nie można zatem nabyć ze względu na zatrudnienie u innych pracodawców, choćby realizujących jakiegokolwiek zadania z zakresu administracji publicznej. Dotyczy to również zadań w sferze publicznej edukacji, wobec czego pracownik jednostki organizacyjnej systemu oświaty nie jest uprawniony do uzyskania odprawy emerytalnej na zasadach określonych w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 28 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy podniósł ponadto, że przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 13 maja 1994 r. w sprawie zasad wynagradzania i innych świadczeń dla pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i innych placówkach (M.P. Nr 31, poz. 255 ze zm.) utraciły z dniem 1 lipca 1996 r. moc obowiązującą jedynie wobec pracowników zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej, to jest przez ministrów właściwych do spraw oświaty i wychowania, do spraw kultury i do spraw sprawiedliwości oraz zatrudnionych w Biurze Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej. Wynika to wyraźnie z treści § 27 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w Biurze Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej (Dz.U. Nr 80, poz. 375 ze zm.). Przepisy wspomnianego zarządzenia z dnia 13 maja 1994 r. zachowały więc - zdaniem Sądu Najwyższego - moc prawną i znajdowały zastosowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach oświatowych prowadzonych przez administrację samorządową.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę akceptuje tezę i motywy uzasadnienia powołanego wyżej wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 84/02, aczkolwiek zgadza się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że orzeczenie to nie usunęło wszystkich wątpliwości związanych z podstawą kształtowania wynagro-

dzenia za pracę osób niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkole prowadzonej w ramach własnych zadań przez jednostki samorządu terytorialnego. Przed dniem 1 lipca 1996 r. wynagrodzenia tych pracowników były w jednolity sposób, a więc niezależnie od charakteru danej placówki oświatowej, uregulowane w przepisach powoływanego wcześniej zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 13 maja 1994 r. w sprawie zasad wynagradzania i innych świadczeń dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i innych placówkach. Zarządzenie to zostało wydane na podstawie upoważnienia z art. 79 k.p., który stanowił, że zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa Minister Pracy i Polityki Socjalnej po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową. To blankietowe upoważnienie skreślono w ustawie z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Było to następstwem poszerzenia zakresu dopuszczalności zawierania układów zbiorowych pracy i nowego ukształtowania uprawnień stron tych układów, dokonanego jeszcze wcześniej przez ustawę z dnia 29 września 1994 r. (Dz.U. Nr 113, poz. 547) nowelizującą dział jedenasty Kodeksu pracy. W konsekwencji tych zmian kompetencja Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do określania zasad wynagradzania za pracę uległa w art. 77³ k.p. stopniowo ograniczeniu do pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie zostali oni objęci układem zbiorowym pracy (początkowo jedynie układem ponadzakładowym) i tylko w zakresie nie zastrzeżonym w odrębnych ustawach (pierwotnie - w odrębnych przepisach) do właściwości innych organów.

Z powołaniem się na upoważnienie z art. 77³ k.p. Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał powoływane wyżej rozporządzenie z dnia 3 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w Biurze Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej. Przepis § 27 rozporządzenia stanowił, że w stosunku do pracowników określonych w § 1 tegoż aktu traci moc zarządzenie z dnia 13 maja 1994 r., z czego pośrednio wynikało, że zarządzenie nie utraciło mocy w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji samorządowej. Wniosek ten miał dodatkowe oparcie w wyraźnym brzmieniu art. 11 ust. 1 ustawy nowelizacyjnej z

dnia 2 lutego 1996 r., który stanowił, że akty płacowe wydane na podstawie art. 79 k.p. przed jej wejściem w życie (tj. dniem 2 czerwca 1996 r.) zachowują moc do czasu objęcia danej grupy pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Pracodawcy poddani oddziaływaniu tego typu aktów normatywnych uzyskali zatem od ostatnio wymienionej daty swobodę kształtowania swej polityki płacowej, nawet jeśli dla pracodawców działających w samorządowej sferze budżetowej była to swoboda względna, gdyż ich konkretne decyzje w tej materii musiały się mieścić w ramach środków finansowych postawionych do ich dyspozycji. Co prawda przepis art. 240 § 4 k.p., stanowiący, że zawarcie układu zbiorowego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, ich gospodarstwach pomocniczych oraz zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, został do Kodeksu pracy wprowadzony dopiero przez ustawę nowelizacyjną z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), lecz nie miało to większej doniosłości normatywnej, gdyż zasada ta jest skądinąd oczywista. Poza tym odnosi się ona w równym stopniu do zawierania układu zbiorowego, jak też do ustalania regulaminu wynagradzania, więc bez znaczenia jest fakt pominięcia art. 240 § 4 wśród przepisów, które zgodnie z brzmieniem art. 77² § 4 k.p. stosuje się odpowiednio do regulaminu wynagradzania.

Przechodząc na grunt stanu faktycznego przedmiotowej sprawy należy uznać, że pozwany pracodawca dysponował według art. 77² k.p. kompetencją do ustalenia zakładowego regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami. Ewentualne powołanie się w tym regulaminie ponadto na przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 1997 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego, czy też późniejszego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego, jak też na uchwałę Rady Powiatu L. z dnia 7 czerwca 2001 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania w jednostkach organizacyjnych tegoż powiatu, miało zatem jedynie charakter swoistej deklaracji pracodawcy, że świadczenia przewidziane dla pracowników niebędących nauczycielami mieszczą się, czy też nie wykraczają, poza środki finansowe postawione mu do dyspozycji przez samorząd powiatowy. Skoro bowiem, jak to już wyjaśniono w wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., pracownicy ci nie są pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządo-

wych, to Rada Ministrów nie miała ustawowego upoważnienia do bezpośredniego regulowania ich wynagrodzeń. Oceny tej nie zmienia podnoszony przez Sąd Okręgowy fakt, że w załączniku nr 4 do drugiego z tych rozporządzeń, zatytułowanym „Tabela stanowisk, zaszerzegowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników”, zostało w jego pkt V („Jednostki działające w zakresie oświaty”) zapisane w ppkt 6 stanowisko „kierownik stołówki”. *Nota bene* identycznie zatytułowany załącznik nr 3 do wcześniejszego rozporządzenia był w pkt XIX, odnoszącym się wprost do „Pracowników jednostek działających w zakresie oświaty niebędących nauczycielami”, nieporównanie bardziej kazuistyczny. Porównywanie treści obu tych załączników nie prowadzi jednak do konstruktywnych wniosków, gdyż wspomniane różnice nie dają się racjonalnie uzasadnić i świadczą co najwyżej o przypadkowości w regulowaniu zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w szczególności na pozanauczycielskich stanowiskach w oświatowych jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji uchwały.

=====