

**Uchwała z dnia 6 września 2006 r.**

**III PZP 5/06**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Myszk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2006 r. sprawy z powództwa Marty D. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. o wynagrodzenie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie postanowieniem z dnia 8 maja 2006 r. [...]

„Czy wynagrodzenie pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudnionych po 1 stycznia 2003 r musi stanowić kwotę nie niższą niż suma 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 (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) 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) ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**Obowiązek ustalania wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej jako kwoty nie niższej niż suma 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 (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) 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), nie obejmuje pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2003 r.**

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

Wyrokiem z 21 października 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Puławach w sprawie z powództwa Marty D. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. odrzucił żądanie zasądzenia wyrównania wynagrodzenia tytułem „313,23 zł” za okres od 1 maja 2003 r. do 17 września 2003 r. i od 1 października 2003 r. do 17 listopada 2003 r., oddalił powództwo w pozostałej części i nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku praczki w SP ZOZ w P. w okresie od 1 maja do 17 września 2003 r., a następnie od 1 października 2003 r. do 31 lipca 2005 r. W grudniu 2003 r. powódka zawarła z pracodawcą porozumienie, w którym wyraziła zgodę na - począwszy od 1 grudnia 2003 r. - wynagrodzenie zasadnicze za pracę według X kategorii zaszeregowania w wysokości 740,00 zł miesięcznie, zaś ustalone w myśl powyższego porozumienia warunki wynagradzania powódki zastąpić miały dotychczasową umowę o pracę wraz z jej zmianami oraz indywidualnymi uprawnieniami pracowniczymi nabytymi na podstawie dotychczas obowiązujących regulaminów i innych aktów prawnych. Wynagrodzenie w tak ustalonej wysokości wraz z dodatkiem stażowym było wypłacane powódce.

Odrzucenie pozwu w zakresie dotyczącym żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę za okresy od 1 maja do 17 września 2003 r. i od 1 października do 17 listopada 2003 r., Sąd Rejonowy uzasadnił tym, że sprawa o to roszczenie została już wcześniej prawomocnie osądzona. Natomiast roszczenie powódki o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za okres od 18 listopada 2003 r. do 31 lipca 2005 r. zostało oddalone jako niezasadne. W spornym okresie otrzymywała ona bowiem początkowo wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 700 zł, a od 1 grudnia 2003 r. w kwocie ustalonej w porozumieniu stron z 11 grudnia 2003 r. Tak określone wynagrodze-

nie było zgodne z obowiązującym w pozwanym zakładzie regulaminem wynagradzania.

W ocenie Sądu bezsporne jest, że art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm., powoływanej dalej, jako ustawa o negocjacyjnym systemie), 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. Również oczywiste jest, że z art. 4a ust. 2 tej ustawy wynika dla pracowników samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej roszczenie o wypłatę przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o kwotę nie mniejszą niż 313,23 zł za rok 2002 r. Jednakże, zdaniem Sądu, art. 4a nie ma zastosowania do powódki, ponieważ 1 stycznia 2001 r., a więc w dacie, od której nałożony został przez ustawodawcę na pracodawcę, będącego samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej, obowiązek podwyższenia wynagrodzeń o wskazane w ustawie kwoty, nie była jeszcze pracownikiem pozwanego. Wniosek ten znajduje oparcie w poglądach judykatury, która konsekwentnie podkreśla incydentalność art. 4a, będącego ingerencją ustawodawcy w samodzielność zakładów opieki zdrowotnej w sferze ustalania wysokości wynagrodzeń, a także jego temporalność (przejściowość), polegającą na tym, że art. 4a ust. 1 obowiązywał tylko w odniesieniu do wzrostu wynagrodzeń w 2001 r., zaś art. 4a ust. 2 tylko w odniesieniu do wzrostu wynagrodzeń w 2002 r. Wyjątkowość tej regulacji przejawia się również w specyficznym określeniu mechanizmu kształtowania wysokości wynagrodzenia zawartego w art. 4a, przez wskazanie, że pracownikom samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje „przyrost” wynagrodzenia. Określenie to należy zaś, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 23 lutego 2005 r., III PK 65/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 320), rozumieć, jako różnicę pomiędzy „początkową a końcową wartością pewnej wznoszącej wielkości, zwiększenie się ilości czegoś” i można je odnosić tylko do pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2001 r., bowiem tylko w odniesieniu do nich można było po tej dacie mówić o „przyroście” wynagrodzenia w stosunku do wysokości sprzed 1 stycznia 2001. Z tych względów art. 4a winien podlegać ścisłej interpretacji, a jego wyjątkowość dotyczy nie tylko wymiaru czasowego obowiązywania, tj. lat 2001 - 2002, lecz także kręgu podmiotowego. Ponieważ powódka zatrud-

niona została przez pozwanego dopiero 1 maja 2003 r., nie mogła spełniać przesłanek przewidzianych w art. 4a do ubiegania się - w drodze indywidualnego roszczenia - o wyrównanie wynagrodzenia. Ponadto, konsekwencją uznania, że do powódki nie stosuje się art. 4a ustawy jest także uznanie, że powódka nie ma roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia do wysokości 1.073,23 zł, określonej w uchwale składu siedmiu sędziów z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04 (OSNP 2005 nr 8, poz.105), jako kwota minimalnego wynagrodzenia pracowników samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

W apelacji od tego wyroku powódka wniosła o ponowne rozpatrzenie jej roszczenia dotyczącego wynagrodzenia za okres od 1 grudnia 2003 r. do 31 lipca 2005 r. i zasądzenie na jej rzecz kwoty wraz z odsetkami będącej różnicą między otrzymanym wynagrodzeniem a kwotą 1.073,23 zł.

Rozpoznając apelację, Sąd Okręgowy w Lublinie postanowieniem z 8 maja 2006 r., odroczył rozprawę i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu ujęte w sentencji uchwały zagadnienie prawne. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy wskazał między innymi, że w świetle powołanych wyżej: uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r. i wyroku z 23 lutego 2005 r., powstały poważne wątpliwości co do tego, czy wynagrodzenie pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudnionych po 1 stycznia 2003 r. musi stanowić kwotę nie niższą niż suma przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie 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). Na tak określoną bowiem kwotę wskazuje wyżej powołana uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego jako na minimum, do którego może być zmniejszone, wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę warunków płacy, wynagrodzenie pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Powstaje jednak wątpliwość, czy tak określony standard najniższego wynagrodzenia pracowników samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej ma zastosowanie do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2003 r.

Wątpliwości te uzasadnia zwłaszcza wskazany wyrok z 23 lutego 2005 r., w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownicy zakładów istniejących przed 1 stycznia 2001 r., ale zatrudnieni po tej dacie, powinni otrzymać wynagrodzenie ukształtowane według własnej świadomości i woli (zgody) i nie ma powodów, aby nakładać na pracodawcę przymus wypłacenia „ustawowej podwyżki” z art. 4a ustawy. Z powyższego orzeczenia można by w ocenie Sądu Okręgowego wysnuć wnioski, że wynagrodzenie pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudnionych po 1 stycznia 2003 r. nie musi stanowić kwoty nie niższej niż suma przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie i najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, określonego w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. Skoro bowiem do takich pracowników art. 4a nie ma zastosowania, to należy do nich stosować jedynie, jak do ogółu pracowników, przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). Odmierna interpretacja mogłaby spowodować rozszerzenie zakresu stosowania art. 4a, nieusprawiedliwione jego wyjątkowym i przejściowym charakterem.

Sąd Okręgowy wskazał jednak, że możliwy jest także drugi kierunek interpretacji, do którego przyjęcia się skłania. Należy przyjąć, że ustawodawca przez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów o przyroście wynagrodzeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zmienił pojęcie najniższego wynagrodzenia za pracę dla tej branży. Na to „branżowe najniższe wynagrodzenie” składa się suma przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie (313,23 zł) i kwota najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, wynikająca z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (760 zł). Zgodnie zatem z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., tylko do takiego poziomu może być w drodze wypowiedzenia zmieniającego zmniejszone wynagrodzenie pracowników tego sektora. Pomimo że uchwała ta dotyczyła jedynie pracowników już zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej w dacie wejścia w życie art. 4a ustawy negocjacyjnej, to zdaniem Sądu Okręgowego nieuzasadnione jest różnicowanie pracowników tego sektora z uwagi na chwilę zatrudnienia. Stanowi to bowiem niczym nieuzasadnioną dyskryminację pracowników zatrudnionych na tych samych warunkach i wykonujących ten sam rodzaj pracy. Byłoby to nie do pogodzenia z podstawowymi

zasadami prawa pracy. Należy zatem przyjąć, że „branżowe najniższe wynagrodzenie” stanowi także minimalny standard wynagrodzenia tych pracowników, wynikający z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Stąd też pracownik nie może otrzymać wynagrodzenia w niższej kwocie niż 1.073,23 zł. Skoro standard ten wynika z przepisów prawa, nie można także mówić o naruszeniu zasady swobody umów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy konsekwentnie podkreślał wyjątkowy, incydentalny i przejściowy charakter regulacji zawartej w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie. W szczególności w powoływanej wyżej uchwale siedmiu sędziów z 8 grudnia 2004 r. Sąd Najwyższy wskazał, w nawiązaniu do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r., K 43/01 (OTK ZU 2002 nr 7, poz. 96), że wprowadzenie tego przepisu miało dwa zasadnicze cele. Pierwszy, systemowy - włączenie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do negocjacyjnego systemu kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Drugi, incydentalny - 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 nowego punktu wyjścia, zmniejszającego wcześniejsze dysproporcje zarobków tych pracowników w porównaniu z pracownikami innych sektorów. Drugi z tych celów zeterminował charakter art. 4a ustawy, jako uregulowania przejściowego. Z powyższego Sąd Najwyższy wyprowadził wniosek, że od 1 stycznia 2003 r. kształtowanie wynagrodzeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej objętych ustawą podlega ogólnym, systemowym zasadom wyrażonym w treści tego aktu, jednakże z uwzględnieniem skutków zmian wynikających z zastosowania nadzwyczajnego instrumentu zawartego w art. 4a ustawy. W powyższej uchwale Sąd Najwyższy podkreślił również, że art. 4a, ograniczający swobodę pracodawcy w zakresie ustalania poziomu i struktury wynagrodzeń stosownie do warunków funkcjonowania zakładu pracy, powinien podlegać ścisłej wykładni.

Należy też wskazać orzeczenia, poza już powołanymi, w których Sąd Najwyższy wychodząc z założenia wyjątkowego charakteru art. 4a, precyzował jego czasowy i podmiotowy zakres działania. W szczególności Sąd Najwyższy przyjął, że: 1)

wzrost wynagrodzenia o wskaźniki wymienione w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie dotyczy pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 osób (uchwała z 8 kwietnia 2004, II PZP 4/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 326); 2) przepis art. 4a ust. 2 ustawy z dnia 10 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie znajduje zastosowanie tylko do tych samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, które w dniu 1 stycznia 2002 r. zatrudniały powyżej 50 pracowników (uchwała z 10 lutego 2005, II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11 poz. 153); 3) zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników poniżej 51 osób w okresie obowiązywania art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie wyłącza stosowanie tego przepisu, co nie oznacza jednak utraty prawa do wzrostu wynagrodzenia, a jedynie stwarza możliwość uzasadnionego wypowiedzenia przez pracodawcę warunków płacy tym pracownikom, którzy objęci byli tą regulacją w okresie, gdy pracodawca zatrudniał powyżej 50 pracowników (wyrok z 5 maja 2005 r., III PK 20/05, OSNP 2006 nr 1-2 poz. 9); 4) podwyżki wynagrodzenia wynikające z art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, nie przysługują dyrektorom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej (wyrok z 16 sierpnia 2005 r., I PK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 183); 5) zakład opieki zdrowotnej utworzony przez spółkę akcyjną, w której większość akcji mają jednostki samorządu terytorialnego, nie jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie (uchwała siedmiu sędziów z 22 lutego 2006, II PZP 10/05; Biuletyn Sadu Najwyższego z 2006 nr 2 poz. 24).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zgadza się w szczególności z tezą i ocenami prawnymi przyjętymi w powoływanym wcześniej wyroku z 23 lutego 2005 r., III PK 65/04. W tezie tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie ma zastosowanie do samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, które zostały utworzone (uzyskały taki status) przed 1 stycznia 2001 r. i działały nadal po tej dacie. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że w art. 4a chodzi niewątpliwie o pracowników samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, którzy byli pracownikami takiego zakładu już w 2000 r., ponieważ to w stosunku do ich wynagrodzenia za 2000 r. ma nastąpić przyrost wynagrodzenia w 2001 r. o 203 zł miesięcznie, a w 2002 r. o dalsze około 110 zł miesięcznie. „Przyrost” oznacza różnicę między początkową a końcową wartością pewnej wzrastającej wiel-

kości, zwiększenie się ilości czegoś. Przyrost (zwiększenie) wynagrodzenia od 1 stycznia 2001 r. (jak wyraźnie wynika z art. 4a ust. 1 ustawy) musi być zatem relatywizowany do wielkości tego wynagrodzenia istniejącej najpóźniej 31 grudnia 2000 r. Następnie Sąd Najwyższy uznał, że pracownicy zakładów istniejących przed 1 stycznia 2001 r., ale zatrudnieni po tej dacie, powinni otrzymać wynagrodzenie ukształtowane według własnej świadomości i woli (zgody), w odpowiedniej relacji do wynagrodzenia innych pracowników wcześniej zatrudnionych, którzy takie podwyżki (wyrównania z tytułu przyrostu określonego w art. 4a ustawy) już uzyskali. Nie ma powodów, aby w odniesieniu do tak ukształtowanej treści stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia nakładać na pracodawcę przymus wypłacenia „ustawowej podwyżki” z art. 4a ustawy. Kwoty przewidziane w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców nie stanowią „ustawowej podwyżki”, która przysługuje każdemu pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej niezależnie od chwili zatrudnienia pracownika i niezależnie od chwili utworzenia zakładu. Przepis art. 4a ustawy jest przepisem o przyroście wynagrodzenia w stosunku do poprzedniej wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, a nie o podwyżce tego wynagrodzenia *in abstracto*. W rezultacie samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, które powstały po wejściu w życie ustawy z 22 grudnia 2000 r. zmieniającej ustawę o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców, czyli po 1 stycznia 2001 r., i później zaczęły prowadzić działalność, powinny od razu kształtować wynagrodzenia swoich pracowników według systemu negocjacyjnego uregulowanego w ustawie, z pominięciem przymusowego dla pracodawcy etapu przyrostu wynagrodzeń ustalonego wcześniej (przed 1 stycznia 2001 r.) do poziomu określonego w art. 4a ustawy.

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nie ma sprzeczności pomiędzy wyżej przytoczonym stanowiskiem a stanowiskiem, jakie Sąd Najwyższy zajął w uchwale siedmiu sędziów z 8 grudnia 2004 r. W uchwale tej Sąd Najwyższy orzekł, że wynagrodzenie pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej mogło być, począwszy od 1 stycznia 2003 r., zmniejszone wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę warunków płacy do kwoty stanowiącej sumę przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie 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, 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.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wskazał - między innymi - że trwałym, wykraczającym poza okres lat 2001 - 2002, skutkiem zastosowania nadzwyczajnego instrumentu zawartego w art. 4a ustawy jest standard najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Na wynagrodzenie to składa się suma przyrostów wynagrodzenia wynikających z art. 4a ust. 1 i 2 ustawy i kwota najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, określonego w powołanych w sentencji uchwały rozporządzeniach, należna w tej samej wysokości zarówno w 2001 jak i w 2002 r. Obowiązanie tego standardu wynika stąd, że wskazane w art. 4a przyrosty wynagrodzenia zostały wprowadzone bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy i miały charakter roszczeniowy. Ustaliły zatem, łącznie z obowiązującym wówczas dla ogółu pracowników najniższym wynagrodzeniem, ustawowy standard najniższego wynagrodzenia w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej objętych ustawą. Potwierdzeniem woli ustawodawcy obowiązywania tego standardu po upływie wskazanego w art. 4a ustawy okresu lat 2001 i 2002 jest brzmienie art. 4 ust. 1 ustawy. Zgodnie z tym przepisem porozumienie, między przedsiębiorcą a organizacją związkową uprawnioną do jego zawarcia, ustalające przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku „powinno uwzględniać sytuację i możliwości finansowe przedsiębiorcy oraz wskaźniki ustalone zgodnie z art. 3 ust. 3 lub 5, a także z art. 4a”. Przepis art. 4 ust. 1, w odróżnieniu od art. 4a ustawy, nie ma charakteru przejściowego. Porozumienie uwzględniające te wskaźniki powinno być bowiem, jak wynika z art. 4 ust. 2, zawierane każdego roku, także w roku 2003 i następnych. Zważywszy roszczeniowy charakter przyrostów wynagrodzenia w latach 2001 i 2002, ustalonego w art. 4a ustawy, nakazu uwzględniania go w toku ustaleń partnerów społecznych, o których stanowi art. 4 ust. 1 ustawy, nie można rozumieć inaczej niż jako obowiązku zachowania tych przyrostów, jako składnika najniższego wynagrodzenia pracowników objętych ustawą samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej. W przeciwnym wypadku uzupełnienie art. 4 ust. 1 ustawy o nakaz uwzględniania w latach następnych przy ustalaniu przyrostów wynagrodzeń przyrostu określonego w art. 4a byłoby zbędne, a ponadto, ze względu na przejściowy charakter tych przepisów, niezrozumiałe. W takiej sytuacji, dla dalszego kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń pra-

owników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej od nowego poziomu ukształtowanego wskutek przejściowego zastosowania mechanizmu z art. 4a, wystarczyłoby uwzględnianie wskaźników określonych w art. 3 ust. 3 lub 5, tj. wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego przez Komisję Trójstronną lub takiego wskaźnika ustalonego przez Radę Ministrów. Nakaz uwzględniania w stosunku do pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej także przyrostów określonych w art. 4a, wskazuje, że oprócz tego mają oni gwarancję zachowania przyrostów osiągniętych w okresie działania tej szczególnej regulacji.

Powyższa uchwała odnosi się jednak wprost, jak trafnie zauważył Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu postanowienia, do pracowników objętych art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, tj. do pracowników pozostających w zatrudnieniu w samodzielnych, publicznych zakładach opieki zdrowotnej w dacie wejścia w życie tej regulacji. Odwołanie się bowiem w art. 4 ust. 1 do art. 4a oznacza także odwołanie się do jego zakresu podmiotowego oraz do przyrostów wynagrodzeń określonych tym przepisem.

Należy też ponownie podkreślić, że ustawodawca, wprowadzając art. 4a ustawą z 22 grudnia 2000 r., działał w szczególnej sytuacji, scharakteryzowanej w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNP 2002 nr 10, poz. 229) i nadał tej regulacji wyjątkowy, ograniczony podmiotowo i czasowo charakter. Ze względu na wyjątkowy, stanowiący wyłom od zasad negocjacyjnego systemu kształtowania wynagrodzeń, charakter tego unormowania, jej granice podmiotowe i czasowe nie mogą być przekraczane. W szczególności, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z 20 lipca 2006 r., III PZP 4/06, wprowadzone podwyżki nie miały na celu wynagrodzenia każdego pracownika zgodnie z jego indywidualnym wkładem pracy, lecz podniesienie przeciętnego poziomu wynagrodzeń w poszczególnych zakładach o kwoty będące sumą kwot podwyżek indywidualnych dla stworzenia nowej bazy wyjściowej negocjacji płacowych. Dowodzi tego przyjęcie jednakowych kwot podwyżek, niezależnie od kwalifikacji, wkładu i wartości pracy poszczególnych pracowników. Przyznanie każdemu pracownikowi roszczenia o podwyżkę miało zaś na celu zapewnienie skuteczności wzrostu przeciętnego poziomu wynagrodzeń, a nie zindywidualizowanie korzyści osiągniętych przez poszczególnych pracowników. W odniesieniu do rozpatrywanego zagadnienia prawnego z przedstawionych rozważań wynika wniosek, że art. 4a ustawy nie może

być podstawą roszczeń o wskazane w nim podwyżki przez nieokreślony czas i dla pracowników zatrudnionych poza określonymi w nim granicami czasu.

Powyższe wnioski nie oznaczają jednak dowolności kształtowania wynagrodzeń pracowników objętych mechanizmem art. 4a i nieobjętych nim wskutek późniejszego nawiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, że działanie ustawy o negocjacyjnym systemie doprowadziło do ukształtowania nowego, wyższego poziomu przeciętnych wynagrodzeń w sektorze samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, pozwalającego na kształtowanie wynagrodzeń ogółu pracowników, także zatrudnionych po 1 stycznia 2001 r. na nowym, wyższym poziomie, jednakże już według ogólnych reguł systemu negocjacyjnego kształtowania wynagrodzeń przyjętych w tej ustawie. Warto w związku z tym przypomnieć, że zgodnie z art. 77<sup>1</sup> i art. 77<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 4 ust. 4 ustawy, ustalanie wynagrodzeń w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, następuje w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Biorący udział w tym procesie pracodawcy i związki zawodowe powinni respektować zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.), zakaz dyskryminacji w zakresie wynagradzania (art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3c</sup>) oraz nakaz kształtowania wynagrodzeń za pracę w sposób odpowiadający rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 w związku z art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p.). Odstępstwa od tych zasad są dopuszczalne jedynie w zakresie określonym przepisami prawa.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====