

Wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r.

II PK 179/06

Rozstrzygnięcie problemu zbiegu dwóch uprawnień do podwyżek wynagrodzenia za pracę wynikających z art. 4a ustawy 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.) oraz ze zbiorowego porozumienia płacowego powinno być dokonane w drodze wykładni woli stron tego porozumienia.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Marioli B., Jolanty J., Magdaleny M. przeciwko Akademickiemu Szpitalowi Klinicznemu [...] w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 15 grudnia 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 21 lutego 2005 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zasądził od Akademickiego Szpitala Klinicznego [...] w W. na rzecz Małgorzaty B., Barbary W., Jolanty P. i Anny W. kwoty po 2.755,75 zł z ustawowymi odsetkami w rozbiciu miesięcznym, na rzecz powódek Jolanty J., Magdaleny M. i Marioli B. kwoty po 4.078,51 zł z ustawowymi odsetkami w rozbiciu miesięcznym, oddalił w pozostałym zakresie powództwo Jolanty J., Marioli B. i Magdaleny M., umorzył w pozostałym zakresie postępowanie w stosunku do Małgorzaty B., Barbary W., Jolanty P. oraz Anny W. i nadał wyrokowi w

częściach zasądzających rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznych wynagrodzeń powódek.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Powódki są zatrudnione w pozwanym Szpitalu na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowiskach pielęgniarek. W wyniku negocjacji pomiędzy stroną pozwaną a Komitetem Strajkowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych w dniu 20 grudnia 2000 r. zawarte zostało porozumienie określające między innymi w pkt 1 wzrost wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego począwszy od 1 stycznia 2001 r. średnio o 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarski. Ponadto w pkt 5 porozumienia strony ustaliły, że ewentualne zmiany systemowe o negocjacyjnym systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia będą obejmowały również - niezależnie od ustaleń zawartych w pkt 1 - grupę zawodową pielęgniarek w porównywalnym stopniu do innych grup zawodowych w pozwanym Szpitalu. W 2001 r. powódki otrzymały podwyżkę wynagrodzenia średnio po 250 zł miesięcznie. W wyniku wzrostu wynagrodzeń w styczniu 2001 r. w porównaniu z grudniem 2000 r. wynagrodzenie powódek z uwzględnieniem jego składników (dodatku stażowego, premii, dodatku funkcyjnego, dodatku za godziny nocne i świąteczne) wzrosło w przypadku Małgorzaty B. o kwotę 474,34 zł, Barbary W. - 506,54 zł, Jolanty P. - 456,09 zł, Magdaleny M. - 744,95 zł, Jolanty J. - 429,22 zł, Anny W. - 385,48 zł oraz Marioli B. - 448,82 zł. Pozwany Szpital nie przyznawał żadnych dodatkowych podwyżek w latach 2002 - 2004.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zawarte w grudniu 2000 r. porozumienie zbiorowe, dotyczące podwyżek wynagrodzeń dla pracowników w roku 2001, uregulowało ich uprawnienia w tym zakresie analogicznie do uprawnień wynikających z art. 4a ustawy 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) i było dla nich korzystniejsze od rozwiązań ustawowych. W tej sytuacji bezzasadne jest żądanie ponownego podwyższenia płac w 2001 r. ze skutkiem na lata następne. Za usprawiedliwione uznał natomiast Sąd Rejonowy powództwa w zakresie podwyżek wynagrodzeń począwszy od 2002 r., wskazując, że dokonane na podstawie art. 4a ustawy podwyższenie wynagrodzenia następuje na stałe w tym sensie, iż po latach wskazanych w powołanym

przepisie nie powraca ono do poprzedniego poziomu, lecz może jedynie ulec zmianie na zasadach ogólnych.

W apelacji od powyższego wyroku powódki Magdalena M., Jolanta J. i Mariola B. domagały się jego zmiany w części oddalającej powództwo i uwzględnienia roszczeń, zarzucając naruszenie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, art. 62d ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, art. 65 k.c. w związku z art. 5 k.c. i w związku z pkt 1 porozumienia z dnia 20 grudnia 2000 r. oraz art. 9 k.p. W toku postępowania apelacyjnego powódki rozszerzyły powództwo, wnosząc o zasądzenie wyrównania wynagrodzeń za dalszy okres od lutego do września 2005 r. w kwotach po 110,23 zł za każdy miesiąc wraz z ustawowymi odsetkami. W tym zakresie Sąd Okręgowy ustalił, że na mocy zawartego przez stronę pozwaną z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumienia z dnia 27 stycznia 2005 r. przyjęto, iż do dnia 31 grudnia 2005 r. pozwany Szpital wypłaci każdemu uprawnionemu pracownikowi wskazane w porozumieniu kwoty tytułem przyrostu wynagrodzeń za 2002 r. i ich efektu finansowego do dnia 31 grudnia 2004 r. Ponadto strona pozwana zobowiązała się do podwyższenia od dnia 1 stycznia 2005 r. wynagrodzeń pracowników o kwotę 110 zł miesięcznie, obejmującą stałe składniki wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, premię), przy czym wypłata podwyżek wraz z wyrównaniem za miesiące styczeń i luty nastąpi do dnia 3 kwietnia 2005 r. Wypłata określonych w porozumieniu podwyżek była przez pozwany Szpital realizowana.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację, dzielając ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną. Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny, czy strona pozwana - jako pracodawca - zrealizowała wobec pracowników wynikający z ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej obowiązek podwyższania wynagrodzeń w latach 2001 i 2002. Powołana ustawa znowelizowała ustawę 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.). Jej celem było włączenie samodzielnych pu-

blicznych zakładów opieki zdrowotnej w obręb podmiotowego zakresu ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r., a celem doraźnym - zagwarantowanie podwyżek pracownikom samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej. W ocenie Sądu drugiej instancji, podłożem zawartego w grudniu 2000 r. przez stronę pozwaną z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumienia była ogólnopolska akcja strajkowa, której finał znalazł swoje odzwierciedlenie w powołanej ustawie z 22 grudnia 2000 r., zobowiązującej samodzielne zakłady opieki zdrowotnej do podwyższenia przeciętnego wynagrodzenia o określoną kwotę. Zawarte porozumienie z dnia 20 grudnia 2000 r. zrealizowało zatem cel, do którego zmierzali pracownicy służby zdrowia poprzez akcje protestacyjne i strajkowe, a zaspokojenie podwyższenia wynagrodzenia na jego podstawie wyklucza możliwość jednoczesnego dochodzenia roszczeń na podstawie ustawy. Zawarcie porozumienia miało bowiem na celu uprzedzenie przepisów ustawy dla załagodzenia konfliktu w pozwanym Szpitalu. W konsekwencji podwyżka wynikająca z porozumienia skonsumowała - jako korzystniejsza - podwyżkę ustawową, a roszczenie powódek narusza w tej sytuacji art. 8 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122) oraz wyroku z dnia 17 września 1992 r., I PKN 273/97 (OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 394). Zdaniem Sądu drugiej instancji, pogląd, że przewidziany wskazaną ustawą wzrost wynagrodzenia oznacza przyrost wynagrodzenia zasadniczego, od którego należy ustalić inne składniki wynagrodzenia, pozostaje w sprzeczności z brzmieniem przepisu art. 4a ust. 1 ustawy, mówiącym o przyroście wynagrodzenia nie niższym niż 203 złote łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódki zarzuciły: 1) naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 4a ust. 1 i 2 oraz art. 4 ust. 3a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, art. 65 k.c. w związku z pkt 5 i w związku z pkt 1 porozumienia z dnia 20 grudnia 2000 r., art. 62d ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, art. 11² i art. 8 k.p. oraz 2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, to jest art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 i art. 382 k.p.c. Wskazując na powyższe zarzuty skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że powódkom przysługiwały podwyżki wynagrodzeń zarówno na podstawie porozumienia z dnia 20 grudnia 2000 r., jak i na podstawie art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 2000 r. Takie stanowisko nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., ponieważ zgodna wola stron porozumienia „wykazywała dążenie do stanu wyznaczonego międzynarodowym standardem dotyczącym warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego”. W tym zakresie skarżące powołały się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2005 r., II PK 143/05. Ponadto podniosły, że w uchwale z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 7/04, Sąd Najwyższy odrzucił koncepcję wywiedzenia z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. okresowego dodatku do wynagrodzenia, opowiadając się za normalnym podwyższeniem wynagrodzenia. W ocenie powódek przez normalne podwyższenie winno się rozumieć wzrost wynagrodzenia zasadniczego „jako równoważnika dotychczasowej pracy”. Ich zdaniem zmiany systemowe w sferze uprawnień płacowych, w tym w zakresie wypowiedzenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wymagają przeprowadzenia procesu negocjacyjnego i zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy. Skarżące wskazały wreszcie, że Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 227 k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie „istotnych jakościowych i ilościowych ustaleń porównawczych” niezbędnych dla zastosowania art. 11² k.p. oraz naruszenia art. 382 k.p.c., przez pominięcie materiału porównawczego odnoszącego się do sytuacji pracowników innych samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej dla ustalenia realnego osiągnięcia celów ustawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżące zarzuciły naruszenie art. 227 i art. 382 k.p.c. W świetle art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. samo naruszenie przepisów postępowania nie jest wystarczającą podstawą skargi kasacyjnej, gdyż musi to być naruszenie tego rodzaju, że mogło mieć istotny (decydujący, stanowczy) wpływ na wynik sprawy w tym sensie, że następstwa wadliwości postępowania kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego orzeczenia. Przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Naruszenie art. 382 k.p.c. ma więc miejsce wtedy, gdy sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego, orzekł wyłącznie

na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo opart swoje orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji, bądź bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego, albo pominął część zebranego materiału, jeżeli przy tym uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Dla rozstrzygnięcia sprawy mają znaczenie nie jakiegokolwiek fakty, lecz fakty istotne (art. 227 k.p.c.). O tym, jakie okoliczności - jako istotne - wymagają wyjaśnienia, decydują twierdzenia faktyczne strony oraz te przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 1990 r., IV CR 236/90, OSNCP 1991 nr 10-12, poz. 125). Sądy obu instancji uznały, że istota niniejszej sprawy sprowadza się do oceny, czy strona pozwana zrealizowała wobec powódek wynikający z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (zwanej dalej ustawą o negocjacyjnym systemie), obowiązek podwyższania wynagrodzeń w 2001 r. i w latach następnych. Skarżące, nie kwestionując tej istoty, upatrują naruszenia art. 382 k.p.c. w pominięciu przez Sąd drugiej instancji materiału obrazującego zróżnicowanie wynagrodzeń osiąganych przez pielęgniarki w różnych szpitalach publicznych (u różnych pracodawców), nie wyjaśniając jednakże, z jakich względów pominięcie w ustaleniach Sądu drugiej instancji tej okoliczności mogło mieć istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy, której przedmiotem było roszczenie wywiedzione przez powódki z art. 4a ustawy. Skarżące nie twierdziły przy tym (i nadal nie twierdzą), że na skutek wypowiedzenia warunków płacy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego ich wynagrodzenie miesięczne nie wzrosło - przy częściowym uwzględnieniu powództwa - o kwoty określone w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy. W tej sytuacji brak jest podstaw do uznania, że uchybienie Sądu drugiej instancji polegające na pominięciu „dostarczonego materiału porównawczego” było uchybieniem mogącym w istotny sposób wpłynąć na wynik sprawy. Nieuzasadniony jest również zarzut dotyczący art. 227 k.p.c., którego naruszenia skarżące upatrują w niewyjaśnieniu istotnych okoliczności związanych z zastosowaniem przy rozstrzyganiu sprawy art. 11² k.p. Tak sformułowany zarzut jest niezrozumiały, albowiem Sąd drugiej instancji przepisu tego przy rozstrzyganiu sprawy nie stosował.

Przepis art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie wprowadził od dnia 1 stycznia 2001 r. skonkretyzowany przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, nie niższy niż 203 złote miesięcznie (ust. 1) oraz szczególny sposób obliczenia tego przyrostu w 2002 r. (ust. 2), w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia. Powołany przepis stanowi o przyroście wynagrodzenia, nie odnosząc się do jego konkretnych składników, a w szczególności z jego treści nie wynika, że przyrost ma dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego. Wręcz przeciwnie, z treści art. 4a ustawy wynika, że przyrost wynagrodzenia ma dotyczyć przyrostu wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia za pracę, to przez to wynagrodzenie należy rozumieć całość wynagrodzenia, czyli wszystkie jego składniki (por. pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 35). Jeżeli więc przepisy art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. stanowią o przyroście wynagrodzenia, to należy przez to rozumieć przyrost wynagrodzenia w całości. Zawarty w tych przepisach zwrot o przyroście wynagrodzenia „w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia” jest tylko podkreśleniem tej zasady i oznacza, że określona w powołanych przepisach kwota przyrostu dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Przyrost wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze kształtować się zatem winien proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik ten jest zatrudniony. Uszło uwagi skarżących, że przepisy art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o negocjacyjnym systemie zawierają legalne definicje wynagrodzenia i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z definicją ustawową wynagrodzenie to wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacone pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenie bez wypłat z zysku, a przeciętne miesięczne wynagrodzenie to iloraz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 2 i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy. Statystyczne pojęcie wynagrodzeń osobowych jest równoznaczne z pojęciem wynagrodzenia z art. 2 pkt 2 ustawy o negocjacyjnym systemie i obejmuje wszystkie składniki zaliczane do tych wynagrodzeń. Dlatego też na poczet przyrostów wynagrodzeń przewidzianych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie zalicza

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

Prawidłowo zatem Sąd drugiej instancji uznał, że przyrost wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, oznacza przyrost wszystkich jego składników, a nie wynagrodzenia zasadniczego oraz trafnie nie stosował w sprawie art. 62d ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.). Rozumienie przez skarżące art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie w ten sposób, że przyrost ten ma dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego jest niezgodne z treścią przepisu i powodowałoby taki skutek, że pracownik otrzymywałby w istocie przyrost wynagrodzenia w wysokości wyższej niż gwarantowana tym przepisem. Przepis art. 4a ustawy nie określa, w jaki sposób powinno dojść do określonego w nim przyrostu wynagrodzenia i jakie składniki wynagrodzenia powinny zostać podwyższone. Pracodawca mógł podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze pracownika, jednakże nie musiał tego uczynić o kwotę 203 zł w 2001 r. i o kwotę 110 zł w 2002 r., byleby kwoty te zostały osiągnięte „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Nie było także przeszkód, aby w wykonaniu dyspozycji art. 4a ustawy pracodawca przyznał pracownikowi szczególny dodatek we wskazanej kwocie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, niepublikowany). Wbrew zawartemu w skardze kasacyjnej twierdzeniu, z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 7/04 (OSNP 2004 nr 19, poz. 327), nie wynika odrzucenie koncepcji możliwości przyznania takiego dodatku pracownikowi. W uchwale stwierdzono, że przejściowy charakter regulacji zawartych w przepisach art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie nie dotyczy wysokości wynagrodzenia ukształtowanej w wyniku jego wzrostów przewidzianych w tych przepisach, co oznacza, że normalne podwyższenie wynagrodzenia następuje „na stałe” w tym sensie, iż nie może ono polegać na wzroście wynagrodzenia ograniczonym czasowo poprzez przyznanie okresowego dodatku do wynagrodzenia. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia ukształtowanego w wyniku wzrostu wynikającego z art. 4a ustawy nie ulega obniżeniu do poziomu sprzed jego wejścia w życie (por. także uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11, poz. 153).

Fakt wypowiedzenia skarżącym w miesiącu kwietniu 2001 r. warunków płacy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie ma znaczenia dla oceny realizacji przez stronę pozwaną dyspozycji art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie już z tego względu, że skarżące nie twierdzą, aby na skutek tego wypowiedzenia przyrost ich wynagrodzeń był niższy, niż wynikający z powołanego przepisu. Ponadto z uwagi na to, że samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, jako jednostki samofinansujące się, same pokrywają, z posiadanych środków i uzyskanych przychodów, koszty działalności i zobowiązań oraz pokrywają we własnym zakresie ujemny wynik finansowy (art. 35b ust. 1 i art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), a ich pracownicy nie są pracownikami jednostki budżetowej w rozumieniu art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), przeto stosownie do art. 77¹ i art. 77² k.p. w związku z art. 4 ust. 4 ustawy o negocjacyjnym systemie, ustalanie warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w tych zakładach następuje w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, stosownie do posiadanej kondycji finansowej. Przepisy art. 4 ust. 1-3a ustawy o negocjacyjnym systemie regulują jedynie kwestie związane z zawieraniem u przedsiębiorcy porozumienia w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku, nie odnoszą się natomiast do ustalania warunków wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Należy natomiast podzielić stanowisko skarżących, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było istotne dokonanie wykładni oświadczenia woli stron porozumienia zbiorowego z dnia 20 grudnia 2000 r. jako źródła indywidualnych roszczeń płacowych powódek (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a w szczególności pkt 5 w związku z pkt 1 tego porozumienia. Rozstrzygając problem zbiegu uprawnień do podwyżek wynagrodzenia za pracę przysługujących skarżącym na podstawie kończącej akcję protestacyjną porozumienia zbiorowego oraz na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, Sąd Okręgowy niekonsekwentnie, z jednej strony uznał pierwszeństwo i wyłączność postanowień porozumienia zbiorowego dotyczących podwyższenia wynagrodzeń personelu pielęgniarskiego w 2001 r., które to postanowienia w tym roku były korzystniejsze od ustawowego przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, z drugiej zaś, powołał się na art. 8 k.p. stając na stanowisku, że korzystanie powódek z przysługującego im prawa stanowi jego nadużycie. Tym samym

Sąd drugiej instancji uznał za niedopuszczalne „dublowanie” wzrostu wynagrodzenia uznając, że podwyżka wynikająca z porozumienia „skonsumowała” podwyżkę wynikającą z ustawy, albowiem pomimo faktu podpisania porozumienia 20 grudnia 2000 r., jego zasadniczym zadaniem była realizacja mających wkrótce nastąpić zmian ustawowych, przyjmując jednocześnie istnienie dwóch niezależnych tytułów podwyżek wynagrodzeń przysługujących z odrębnych źródeł prawa pracy, to jest zakładowego porozumienia zbiorowego oraz art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie. To pierwsze stanowisko Sąd Okręgowy oparł na uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., I PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122), w której stwierdzono, że uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynagrodzenia w kwocie wynikającej z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca - samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na podstawie porozumienia zbiorowego zawartego w 2000 r. z zakładowymi organizacjami związkowymi. W uzasadnieniu tej uchwały wskazano, że dla realizacji podwyżek wynagrodzeń jest obojętne, czy założona w ustawie o negocjacyjnym systemie podwyżka wynagrodzenia pracowników samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej została osiągnięta przy zastosowaniu art. 4a tej ustawy, czy też nastąpiła w wyniku dobrowolnego zobowiązania pracodawcy wynikającego z porozumienia zbiorowego ze związkami zawodowymi, zawartego jeszcze przed wejściem tej regulacji w życie i przyznającego podwyżkę jeszcze przed tą datą. W ostateczności Sąd Najwyższy we wskazanej uchwale uznał, że podwyżka należna na podstawie takiego porozumienia była dla pracowników korzystniejsza z tego względu, że otrzymali ją nie tylko w kwocie wyższej niż wynikająca z art. 4a ustawy, lecz również uzyskali ją wcześniej. Gdyby natomiast przyjąć, że przyznane przez pracodawcę i wymuszone sporem zbiorowym podwyżki nie realizowały celu ustawy, to zapobiegliwy i odpowiedzialny pracodawca zostałby w istocie finansowo ukarany za to, że nie czekając na ogólnokrajowe rozwiązanie problemu przystał na podwyżki wynagrodzeń i doprowadził do wygaszenia protestu.

Uznanie zasadności wskazanej koncepcji wymaga zatem wykazania, że podwyżka wynagrodzenia oparta na postanowieniach porozumienia zbiorowego zmierzała do zrealizowania celu podwyżek ustawowych. Dla wykazania tego niezbędne jest dokonanie wykładni pkt 5 w związku z pkt 1 porozumienia z dnia 20 grudnia

2000 r. Strony tego porozumienia uzgodniły wzrost wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego od dnia 1 stycznia 2001 r. średnio 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego średnio na każdy etat pielęgniarski (pkt 1), ustalając jednocześnie, że jeżeli będą zmiany systemowe o negocjacyjnym systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia, będą one obejmowały również grupę zawodową pielęgniarek w porównywalnym stopniu do innych grup zawodowych w pozwanym Szpitalu - niezależnie od ustaleń zawartych w pkt 1 (pkt 5). Sąd Okręgowy przytoczył treść wskazanych postanowień porozumienia, jednakże się do nich nie odniósł. Tymczasem pkt 5 zdaje się odsyłać do ustawowych rozwiązań systemowych, które obejmą grupę zawodową pielęgniarek „w porównywalnym stopniu do innych grup zawodowych”, a jego końcowe sformułowanie („niezależnie od ustaleń zawartych w pkt 1”) może wskazywać na dwa niezależne tytuły podwyżek wynagrodzeń za pracę powódek przysługujące z odrębnych źródeł prawa pracy; zakładowego porozumienia zbiorowego oraz art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2006 r., II PK 143/05 (dotychczas niepublikowany), wskazując, że przy dokonywaniu wykładni postanowień porozumienia trzeba mieć na uwadze odmienne zakresy obu regulacji płacowych, zważywszy że uzgodnienia wynikające z postanowień porozumienia z dnia 20 grudnia 2000 r. odnosiły się wyłącznie do personelu pielęgniarskiego i zwiększały wynagrodzenie zasadnicze, natomiast art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie dotyczył wszystkich pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej i wpływał na przyrost wynagrodzenia za pracę obejmującego łącznie wszystkie jego składniki. Jeżeli strony zbiorowego porozumienia płacowego ustaliły w jego pkt 1 wzrost wynagrodzenia personelu pielęgniarskiego, uzgadniając w pkt 5, że tę grupę zawodową obejmą również „zmiany systemowe w negocjacyjnym systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia”, „w porównywalnym stopniu do innych grup zawodowych”, „niezależnie od ustaleń zawartych w pkt 1”, to rozstrzygnięcie o przysługiwaniu podwyżki wynagrodzenia tylko z jednej, korzystniejszej z tych podstaw prawnych wymaga wnikliwego zbadania i oceny tych postanowień porozumienia. Bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron porozumienia nie można bowiem wykluczyć usprawiedliwionych podwyżek wynagrodzenia za pracę personelu pielęgniarskiego z dwóch różnych tytułów (podstaw) prawnych, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz przepisów ustawowych o systemowych zmianach wynagradzania pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowot-

nej, zwłaszcza że porozumienie płacowe zdaje się odsyłać do niezależnych zmian ustawowych, które nie zawierały klauzuli wzajemnej kompensaty wcześniej uzgodnionych podwyżek płacowych na podstawie postanowień zbiorowego porozumienia prawa pracy - według zasady przysługiwania tylko jednego, korzystniejszego wzrostu wynagrodzenia. W konsekwencji zasadny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. oraz art. 65 k.c. w związku z pkt 1 i pkt 5 porozumienia zbiorowego.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====