

Wyrok z dnia 15 marca 2006 r.

II PK 143/05

Bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych podwyżek wynagrodzenia za pracę personelu pielęgniarskiego z dwóch różnych tytułów prawnych, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych o systemowych zmianach wynagrodzenia wszystkich pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2006 r. sprawy z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w W., działającego na rzecz Ewy H., Agaty M., Alicji P., Jadwigi K., Elżbiety T., Anny K., Wioletty P., Liliany K., Grażyny T., Moniki W. przeciwko Akademickiemu Szpitalowi Klinicznemu w W. o wynagrodzenie, nagrodę roczną i naruszenie dóbr osobistych, na skutek kasacji strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 listopada 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt II i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 29 listopada 2004 r. zmienił zaskarżony przez powódki wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 14 lipca 2004 r., oddalający powództwa o podwyższenie wynagrodzeń w 2002 r., w ten sposób, że zasądził od pozwanego Akademickiego Szpitala Klinicznego w W. na rzecz powódek: Moniki W. - 2.979,21 zł, Alicji P., Jadwigi K. i Grażyny T. kwoty po 2.865,98

zł, Agaty M. kwotę 2.619,50 zł, Ewy H. - 1.818,85 zł, Elżbiety T. - 2.471,81 zł, Anny K. - 2.485,62 zł, Lilianny K. - 1500 zł, Wiolety P. - 220,46 zł, wszystkie kwoty z ustawowymi odsetkami; oddalił dalej idące apelacje powódek i nie obciążył Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w W. kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W sprawie tej ustalono, że dla zakończenia strajków pielęgniarek i położnych w dniu 20 grudnia 2000 r. strona pozwana podpisała porozumienie z Komitetem Strajkowym Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego, w którym ustalono wzrost wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego średnio 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarski począwszy od 1 stycznia 2001 r. Strony ustaliły także, że jeżeli będą zmiany systemowe wynagrodzeń pracowników ochrony zdrowia, to będą one obejmowały również grupy zawodowe pielęgniarek w porównywalnym stopniu do innych grup zawodowych w Dziecięcym Szpitalu Klinicznym. W stosunku do pielęgniarek pozwany wywiązał się z porozumienia. Poza pielęgniarkami pozwany nie podpisał żadnego porozumienia z innymi pracownikami. Ponadto w dniu 9 kwietnia 2001 r. pozwany wypowiedział powódkom umowy o pracę w części dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia rocznego w związku ze zmianą statusu szpitala jako jednostki budżetowej. Powódki nie odwołały się od tych wypowiedzeń, wobec czego „trzynastki” przysługiwały w proporcjonalnej wysokości jedynie do upływu okresu wypowiedzenia.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany wykonał porozumienie z 20 grudnia 2000 r., ponieważ powódki uzyskały wzrost wynagrodzeń zasadniczych w granicach od 221 zł do 300 zł. Natomiast za nieuzasadnione uznał roszczenia powódek o zasądzenie podwyższonych wynagrodzeń za 2001 i 2002 r. na podstawie art. 4a wprowadzonego ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy negocjacyjnym kształtowaniu przyrostów przeciętnych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45, powoływanej dalej jako ustawa zmieniająca). Wprawdzie porozumienie i ustawa to odmienne źródła prawa, to jednak zaspokojenie podwyżek wynagrodzeń na podstawie porozumienia wyklucza możliwość dodatkowego dochodzenia roszczeń płacowych na podstawie ustawy. Zawarte porozumienie miało na celu uprzedzenie przepisów ustawy, zmierzało do złagodzenia i zażegnania drastycznego konfliktu w pozwanym szpitalu wskutek odchodzenia od łóżek pacjentów. Porozumienie było bardziej korzystne od regulacji ustawowych, wskutek czego podwyżki uzyskane na podstawie

porozumienia „skonsumowały” podwyżki należne z ustawy z 22 grudnia 2000 r., o czym świadczy pkt 5 porozumienia. Ustawowe podwyżki systemowe miałyby zastosowanie do powódek tylko pod warunkiem, że podwyżki wynikające z porozumienia byłyby niższe niż wynikające z ustawy. Podwyżki te wynikały z tej samej podstawy faktycznej i nie byłoby uzasadnione podwójne podwyższanie wynagrodzeń.

Po rozpoznaniu apelacji Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego wniesionej na rzecz powódek Sąd Apelacyjny uwzględnił ją w części dotyczącej żądania podwyższenia wynagrodzeń za 2002 r. i w odniesieniu do niektórych z powódek. Za pierwszą sporną okoliczność Sąd ten uznał kwestię przysługiwania podwyżek wynagrodzeń z obu tytułów, tj. na podstawie porozumienia postrajkowego z 20 grudnia 2000 r. oraz z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa z 16 grudnia 1994 r. lub ustawa negocjacyjna). Wprowadzona tym przepisem nowelizacja tej ustawy przewidywała 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. W 2002 r. przyrost ten powinien następnie obejmować dalsze 110,23 zł, co łącznie dawało wzrost całości płacy o 313,24 zł miesięcznie. Sąd Apelacyjny wskazał, że wprowadzone zmiany ustawowe wynikały z trudnej sytuacji płacowej w służbie zdrowia i szerzącej się fali protestów pracowników, co wpłynęło na ustawowe uregulowanie podwyżek płac na poziomie granicznym i minimalnym oraz gwarancyjnym dla każdego zatrudnionego. Pozwany jeszcze przed wprowadzeniem tej ustawowej regulacji zawarł porozumienie z 20 grudnia 2000 r., zobowiązując się do podwyższenia wynagrodzeń personelu pielęgniarskiego średnio o 250 zł brutto na każdy etat pielęgniarski. Realnie podwyżka ta zapewniła powódkom wzrost wynagrodzeń powyżej minimum przewidzianego z art. 4a ustawy. Ustalenia postrajkowe w rzeczywistości zapewniły wzrost płac w ramach prowadzonej samodzielnie polityki płacowej znacznie przewyższający owe minimum ustawowe, a tym samym, realizowały skutki przewidziane powołaną ustawą. Stanowisko skarżących „bazuje wyłącznie na fakcie następczego wejścia w życie ustawy, po zawarciu porozumienia, w całkowitym oderwaniu od okoliczności faktycznych mających miejsce u strony pozwanej, w postaci rzeczywistej realizacji postanowień ustawy i wyjątkowej sytuacji strajkowej panującej w służbie zdrowia w tym okresie”. Wprawdzie strony zawartego po-

rozumienia przewidywały w pkt 5, że w razie nastąpienia zmian systemowych w ustawie, zmiany te będą obejmować w stopniu porównywalnym pielęgniarki, to jednak takie postanowienie „nie może stanowić podstawy do podwójnej i automatycznej podwyżki płac jednej z grup zawodowych pozwanego, wobec realnego zaspokojenia wzrostu płac według zasad i motywów którymi podyktowana była nowelizacja w/w ustawy”. Treść pkt 5 porozumienia „należy odnieść do sytuacji, kiedy podwyżki gwarantowane ustawą byłyby korzystniejsze od przewidzianych porozumieniem, tak iż zapewniałoby to porównywalne do pozostałych grup zawodowych służby zdrowia wzrosty płac. W przeciwnym wypadku naruszona zostałaby podstawowa zasada równości z art. 11² k.p., przewidująca równe prawa z tytułu wypełniania jednakowego takich samych obowiązków przez podwójne podwyższenia wynagrodzenia odnośnie pielęgniarek objętych porozumieniem w porównaniu z pielęgniarkami których taka regulacja dodatkowa nie dotyczy”. Dlatego powódkom nie przysługuje podwyżka wynagrodzenia z obu tytułów w 2001 r., a jedynie korzystniejsza wynikająca z porozumienia z 20 grudnia 2000 r., stosownie do zasady wynikającej *a contrario* z art. 18 § 2 k.p., bowiem w tym przypadku przepis zakładowy był korzystniejszy niż przepis ustawowy. Odniesienie do przywileju zapewnienia świadczeń korzystniejszych niż przewiduje to ustawa i „wykluczenie dublowania świadczeń odnosi się do wszelkich aspektów stosunku pracy i wynikających z tego prawa, w tym również należności pieniężnych w postaci wynagrodzenia”. Automatyzm dwukrotnego podwyższenia wynagrodzenia „jaskrawo byłby sprzeczny z elementami kształtowania wynagrodzenia w oparciu o zasadę wynikającą z art. 78 k.p., a drugiej strony samodzielności i możliwości zapewnienia realizacji owych postulatów”. W sytuacji, kiedy ustawodawca sam zapewnia wyższe kryteria kształtowania przyrostu wynagrodzeń w podobnych realiach czasowych i ekonomicznych, sumowanie obu tytułów podwyżek byłoby nieuzasadnioną ingerencją w samodzielną politykę płacową pozwanego i równałoby się z kreowaniem przez sąd powszechny „nowych zawyżonych stawek płacowych”.

Równocześnie Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zarachowania podwyżek płacowych uzyskanych w 2001 r. na poczet wzrostu płac należnego w 2002 r., uznając, że należało zasądzić „różnice przypadające za 2002 r., jako różnice pomiędzy wynagrodzeniem miesięcznym w stosunku do grudnia 2001 r., a wypłaconym w poszczególnych miesiącach 2002 r., przy uwzględnieniu, że maksymalna kwota podwyżki w 2002 r. nie przekracza kwoty 110,23 zł”. Z tego tytułu Sąd Apelacyjny zasądził roszczenia powódek w kwotach wymienionych w sentencji zaskarżonego

wyroku, w pozostałym zakresie uznając apelację powódek za całkowicie bezzasadną. W zakresie nagród rocznych Sąd ten wskazał, że pozwany dokonał wypowiedzeń zmieniających, których powódki nie zaskarżyły, a do upływu okresu wypowiedzenia pozwany dokonał proporcjonalnej wypłaty tych świadczeń. Nie ma podstaw prawnych do wzruszenia i badania zasadności skutecznie dokonanych wypowiedzeń zmieniających. Brakuje też jakichkolwiek podstaw do uznania naruszenia dóbr osobistych powódek, wobec odwołania się jedynie do enigmatycznych i ogólnikowych sloganów, zwłaszcza że dochodzenie dalszych roszczeń płacowych na podstawie odmienniej interpretacji podstaw prawnych nie jest tożsame z naruszeniem dóbr osobistych.

W kasacji wniesionej na rzecz powódek przez Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy w W. podniesiono następujące zarzuty: 1) naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r., art. 62d ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, art. 65 k.c. w związku z pkt 5 i pkt 1 porozumienia z dnia 20 grudnia 2000 r., art. 11² i 8 k.p., 2) naruszenia art. 227, 228 § 1 k.p.c. w związku z art. 319 i 382 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Na tych podstawach skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku „w zakresie pkt II w części dot. skapitalizowanego wynagrodzenia, dodatku za wysługę lat, premii regulaminowej” i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania według norm przepisanych.

W sprawie występuje potrzeba wykładni art. 4a ustawy w związku z rozbieżnością orzecznictwa sądów powszechnych, „jaka zarysowała się pomiędzy praktyczną wykładnią ww. przepisu pozostającą w jednym przypadku w zgodzie z wykładnią autentyczną (prezentowaną i wynikającą z toku procesu legislacyjnego), a w drugim przypadku (zaskarżonego wyroku) sprzeczną z tym kierunkiem autentyczności wykładnią funkcjonalną i wykładnią woli stron w zakresie pkt 5 w związku z pkt 1 porozumienia z 20.12.2000”, wyrażająca się w odpowiedzi na pytanie, czy powódkom przysługują podwyżki z dwóch tytułów, tj. z porozumienia z 20 grudnia 2002 r. i z ustawy „lex 203”. Ponadto rozstrzygnięcia wymagają następujące zagadnienia: 1) czy przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z art. 4a ustawy „transponować się ma co najmniej o wzrost 203 zł (110,23 zł) miesięcznej płacy indywidualnej stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy?” W kasacji wyrażono w tym zakresie stanowisko, że „chodzi o zwiększenie wyna-

grodzienia zasadniczego jako równoważnika dotychczasowej pracy”; 2) czy przysługujący na podstawie art. 62d ustawy o zakładach opieki zdrowotnej dodatek za wysługę lat lub „jego procentowy wzrost lub dodatek funkcyjny albo podwyższenie przez pracownika kwalifikacji” wyczerpuje w części lub w całości „uprawnienie wzrostu wynagrodzenia pracownika, nie niższego niż 203 zł (110,23 zł w 2002]], czy też te dodatki do płacy przysługują oprócz przyrostu wynagrodzenia z „lex 203”.

Zdaniem wnoszącego kasację, powódkom przysługiwały podwyżki wynagrodzenia z obu tytułów, tj. na podstawie porozumienia z 20 grudnia 2000 r. i na podstawie art. 4a ustawy. Takie stanowisko nie jest sprzeczne z art. 8 k.p., ponieważ zgodna i wyraźna wola stron porozumienia (art. 65 k.c. w związku z pkt 1 i 5 porozumienia płacowego z 20 grudnia 2000 r.) „wykazywała dążenie do stanu wyznaczonego międzynarodowym standardem dotyczącym warunków pracy i życia personelu pielęgniarskiego”. Ponadto - w szczególnym przypadku powódki Wioletty P. - doszło do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego (przeszeregowania do wyższej kategorii płacowej) w związku z podwyższeniem kwalifikacji zawodowych, ale podwyżka ta została „skorelowana” jedynie przyrostem płacowym z art. 4a „lex 203”. Tymczasem podwyższenia wynagrodzenia z tytułu przeszerelowania płacowego spowodowanego zwiększeniem kwalifikacji zawodowych pracownika nie może zastępować w całości „uprawnienie wzrostu na podstawie art. 4a pkt 2) ustawy lex 203”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie podstawowym problemem do rozstrzygnięcia był zbieg uprawnień do podwyżek wynagrodzenia za pracę przysługujących powódkom na podstawie kończącego akcję protestacyjną pielęgniarek porozumienia zbiorowego z dnia 20 grudnia 2000 r., w którym uzgodniono wzrost wynagrodzenia personelu pielęgniarskiego od 1 stycznia 2001 r. „średnio 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarski”, oraz na podstawie art. 4a ustawy negocjacyjnej, który przyznawał każdemu pracownikowi samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej 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. W tej kwestii Sąd Apelacyjny uznał pierwszeństwo i wyłączność postanowień porozumienia z 20 grudnia 2000 r. dotyczących podwyższenia wynagrodzeń personelu pielęgniarskiego.

skiego w 2001 r., które w tym roku (2001) były korzystniejsze od przyrostu miesięcznego wynagrodzenia przysługującego na podstawie art. 4a ustawy negocjacyjnej, podkreślając, że uzgodnienia postrajkowe przewidywały wzrost wynagrodzenia średnio o 250 zł brutto „do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarSKI”, natomiast ustawowy przyrost łącznego miesięcznego wynagrodzenia, obejmujący wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki płacowe, powinien spowodować globalny przyrost wynagrodzeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej nie niższy niż 203 zł w 2001 r. i nie niższy niż 110,23 zł w 2002 r. Dlatego za 2002 r. Sąd Apelacyjny zasądził na rzecz powódek wyrównanie różnic w wynagrodzeniach miesięcznych gwarantujących uzyskanie poziomu granicznych i łącznych ustawowych przyrostów wynagrodzeń, które w 2002 r. powinny wynieść dalsze 110,23 zł na pełny wymiar czasu pracy, czyli łącznie (w latach 2000-2001) minimum 313,24 zł. Tym samym Sąd ten sprzeciwił się dopuszczalności „dublowania” wzrostu wynagrodzenia powódek dochodzonego na podstawie postanowień porozumienia z 2000 r. oraz na podstawie art. 4a ustawy negocjacyjnej, uznając, że w sytuacjach, kiedy „pracodawca sam zapewnia wyższe kryteria kształtowania przyrostu wynagrodzeń w podobnych realiach czasowych i ekonomicznych, sumowanie podwyżek byłoby nieuzasadnioną ingerencją w samodzielną politykę płacową strony pozwanej i równałoby się z kreowaniem przez sąd powszechny nowych zawyżonych stawek wynagrodzeń”. Stanowisko takie koresponduje z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., I PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122), w której przyjęto, że uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ustawy negocjacyjnej, 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.

Uznanie zasadności takiej koncepcji wymagałoby wszakże wykazania, że podwyżka wynagrodzenia oparta na postanowieniach porozumienia postrajkowego zmierzała do zrealizowania celu podwyżek ustawowych. Sąd Najwyższy, dokonując w takim kierunku wykładni celowościowej i funkcjonalnej art. 4a ustawy negocjacyjnej, w uzasadnieniu powołanej uchwały wskazywał, że dla realizacji podwyżek wynagrodzeń jest obojętne, czy założona w ustawie negocjacyjnej podwyżka wynagrodzenia pracowników samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej została

osiągnięta przez zastosowanie 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 ustawowej w życie i przyznającego podwyżkę jeszcze przed tą datą, ostatecznie uznając, 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, co w przypadku świadczeń pieniężnych jest z natury rzeczy bardziej korzystne ("kto szybko daje dwa razy daje"). Natomiast gdyby przyjąć, iż 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.

Argumenty powołane przez Sąd Apelacyjny oraz zawarte w powołanej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r. nie mogą jednak przesądzać o prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia w zakresie ograniczonej zasadności roszczeń powódek bez uwzględnienia konieczności wykładni pkt 5 w związku z pkt 1 porozumienia z 20 grudnia 2000 r. Strony tego porozumienia uzgodniły bowiem wzrost wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego od 1 stycznia 2001 r. średnio 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarski (pkt 1), ale ponadto ustaliły, 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 Dziecięcym Szpitalu Klinicznym (niezależnie od ustaleń zawartych w pkt. 1)”. W ocenie składu orzekającego Sądu Najwyższego, dla prawidłowego wyrokowania w sprawie konieczne jest uzyskanie i zweryfikowanie wykładni oświadczeń woli stron porozumienia z 20 grudnia 2000 r. jako źródła indywidualnych roszczeń płacowych (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności wykładni uzgodnienia objętego końcowym sformułowaniem pkt 5 tego porozumienia („niezależnie od ustaleń zawartych w pkt 1”), które może wskazywać na dwa niezależne tytuły podwyżek wynagrodzeń za pracę powódek przysługujące z odrębnych źródeł prawa pracy, tj. z zakładowego porozumienia zbiorowego pracy oraz z art. 4a ustawy negocjacyjnej. Przy dokonywaniu wykładni trzeba mieć na uwadze odmienne zakresy obu tych regulacji płacowych, zważywszy że uzgodnienia wynikające z postanowień porozumienia z 20

grudnia 2000 r. odnosiły się wyłącznie do personelu pielęgniarskiego i zwiększały wynagrodzenie zasadnicze, natomiast art. 4a ustawy negocjacyjnej dotyczył wszystkich pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej i wpływał na przyrost wynagrodzenia za pracę obejmującego łącznie wszystkie jego składniki. Osłabia to ten zakres argumentacji Sądu Apelacyjnego, jakoby akceptacja stanowiska o przysługiwaniu podwyżek płacowych z dwóch odrębnych i niezależnych podstaw prawnych prowadziła do naruszenia zasady równości wynikającej z art. 11² k.p. Jeżeli bowiem strony zbiorowego porozumienia płacowego ustaliły w jego pkt 1 wzrost wynagrodzenia personelu pielęgniarskiego, postanawiając w pkt 5, że tę grupę zawodową obejmą również „zmiany systemowe w negocjacyjnym systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia”, 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 postrajkowego. Bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można 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 zdrowotnej, zwłaszcza że porozumienie płacowe zdaje się dodatkowo 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. Na gruncie takich założeń nie występuje „kreowanie przez sąd powszechny nowych zawyżonych podwyżek płac”, ale realizacja wzrostów wynagrodzenia uzgodnionych w zbiorowym porozumieniu płacowym (*volenti non fit iniuria*) oraz przewidzianych w art. 4a ustawy negocjacyjnej.

Dodatkowo należy wskazać, że omawiane ustawowe przyrosty wynagrodzenia przysługiwały odpowiednio o 203 zł w 2001 r. i 110,23 zł w 2002 r., co oznaczało, że na dzień: 1 stycznia 2001 oraz 1 stycznia 2002 r. o takie kwoty powinno wzrosnąć łączne miesięczne wynagrodzenie każdego pracownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej w porównaniu do wynagrodzenia z grudnia poprzedniego roku, jednakże bez zaliczenia wzrostów określonych składników wynagrodzenia przysługujących z innego tytułu niż art. 4a ustawy negocjacyjnej, np. w związku z

osiągnięciem wyższego stażu zatrudnienia czy podwyższeniem kwalifikacji zawodowych. Jeżeli jednak w związku z uzyskaniem wyższych kwalifikacji zawodowych, (co w kasacji podniesiono w stosunku do skarżącej Wioletty P.), została podwyższona jedynie kategoria wynagrodzenia zasadniczego, która nie zawsze musi automatycznie przełożyć się na wzrost pobieranego wynagrodzenia, to takie przeszerogowanie płacowe nie wpłynie na podwyższenie wynagrodzenia ponad kwotę ustawowego przyrostu określonego w art. 4a ustawy negocjacyjnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 393¹³ k.p.c.

=====