

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 20 lipca 2006 r.

III PZP 4/06

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn (sprawozdawca, uzasadnienie), Jerzy Kwaśniewski, Roman Kuczyński (sprawozdawca), Herbert Szurgacz, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, przy udziale Prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 lipca 2006 r., wniosku Prokuratora Generalnego z dnia 9 maja 2006 r. [...], skierowanego przez Prezesa Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

„Czy na poczet przyrostów wynagrodzeń przewidzianych w 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.) zalicza się wyłącznie uzyskany w latach 2001 - 2002 z innych tytułów wzrost wynagrodzenia zasadniczego i pochodnych od niego dodatków stażowego i funkcyjnego, czy też wzrost wszystkich elementów wynagrodzenia wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 powołanej ustawy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Na poczet przyrostów wynagrodzeń przewidzianych w 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.) zalicza się wzrost wszystkich składników wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 tej ustawy.

Uzasadnienie

Prokurator Generalny na podstawie art. 60 § 2 w związku z art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wystąpił do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie ujętego w sentencji uchwały zagadnienia prawnego.

W uzasadnieniu wniosku Prokurator Generalny wskazał, że na podstawie art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługiwał od 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, z zastrzeżeniem ust. 2. Na podstawie art. 4a ust. 2 powołanej ustawy w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej w 2002 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, nie mógł być niższy niż kwota ustalona według podanego w przepisie wzoru, tj. nie niższy niż 110,23 zł.

Następnie Prokurator Generalny stwierdził, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowało się jednolite stanowisko, zgodnie z którym przepisy art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców stanowią podstawę prawną roszczenia pracownika o wynagrodzenie w wysokości uwzględniającej minimalne kwoty podwyżek w 2001 i 2002 r. (np. uchwała Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229; postanowienie Sądu Najwyższego z 24 września 2003 r., III PZP 9/03, Wokanda 2004 nr 2, s. 28; uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2004 r., II PZP 4/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 326; uchwała Sądu Najwyższego z 20 maja 2004 r., II PZP 7/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 327; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105; uchwała z 10 lutego 2005 r., II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11, poz. 153). Jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie zostało dostatecznie wyjaśnione, jakie składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy przyznane pracownikom

samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w latach 2001 i 2002 podlegały zaliczeniu na poczet roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. W ocenie Prokuratora Generalnego w orzecznictwie sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni art. 4a ust. 1 i 2 powołanej ustawy odnośnie do składników wynagrodzenia, których wysokość jest uwzględniana przy ustalaniu, czy wynagrodzenie pracownika wzrosło o wymagane kwoty.

Prokurator Generalny zilustrował istnienie w orzecznictwie sądów powszechnych rozbieżności w wykładni wyżej wskazanych przepisów powołując się na trzy wyroki sądów rejonowych:

Wyrokiem z 26 kwietnia 2005 r., VII P 811/05, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, uwzględnił częściowo powództwa pracowników o podwyżkę wynagrodzeń na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Sąd Rejonowy zaliczył na poczet podwyżki wynagrodzeń kwoty otrzymane przez powódki w wyniku zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych na podstawie porozumienia kończącego spór zbiorowy, zawartego 3 stycznia 2001 r., a także kwoty otrzymane przez powódki w wyniku zwiększenia tych składników wynagrodzenia, których wysokość jest pochodna od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (dodatki funkcyjne i stażowe). Sąd Rejonowy nie uwzględnił natomiast wzrostu pozostałych składników wynagrodzenia, takich jak dodatek za pracę w niedziele i święta, dodatek za pracę nocną, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że wzrost powyższych składników wynagrodzenia wynikał z innych regulacji prawnych niż ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Dodatki z tytułu pracy w niedziele i święta, w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych nie są powszechne dla poszczególnych pracowników i wiążą się z wykonywaniem pracy przez poszczególnych pracowników we wskazanych okolicznościach. Wzrost tych składników wynagrodzenia nie może być zaliczony na poczet podwyżki wynagrodzenia na podstawie przepisów art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

W wyroku z 31 marca 2005 r., VII P 3119/04, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach, uznał, że na poczet podwyżek wynagrodzenia ustanowionych w art. 4a

ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców należy zaliczyć wzrost wynagrodzenia zasadniczego („podwyżkę do grupy”), a także wzrost wypłacanych u pozwanego składników wynagrodzenia, których wysokość jest zależna od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (dodatek stażowy, dodatek nocny, dodatek świąteczny, średnia urlopowa i wynagrodzenie za okres choroby). Sąd Rejonowy orzekł natomiast, że na poczet podwyżek nie podlega zaliczeniu premia wypłacana przez pozwanego, gdyż jest ona ustalana kwotowo i jej wysokość nie zależy bezpośrednio od wynagrodzenia zasadniczego.

Natomiast w wyroku z 17 lutego 2005 r., V P 2502/03, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej stwierdził, że pojęcia wynagrodzenia i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zdefiniowane zostały w art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców i odmienne ich określenie na gruncie tej ustawy nie jest możliwe. Na poczet podwyżek przewidzianych w art. 4a powołanej ustawy należało więc zaliczyć uzyskany przez powódki przyrost wynagrodzenia obliczony zgodnie z definicjami pojęć wynagrodzenia i przeciętnego wynagrodzenia zawartymi w art. 2 pkt 2 i 3 powołanej ustawy.

Po przedstawieniu powyższych wyroków sądów rejonowych Prokurator Generalny nadmienił, że funkcjonujące w orzecznictwie sądów powszechnych - w szerokim zakresie - rozbieżności w wykładni prawa powodują, że na rzecz pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej uprawnionych do przyrostów wynagrodzenia przewidzianych w art. 4a ustawy negocjacyjnej zasądzane są w tych samych stanach faktycznych i prawnych różne - w zależności od dokonywanej interpretacji przepisów - kwoty odzwierciedlające wysokość tych przyrostów.

Prokurator Generalny nie sformułował wniosków dotyczących sposobu rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego. Natomiast biorący udział w posiedzeniu Sądu Najwyższego prokurator Prokuratury Krajowej wyraził pogląd, że przy ustalaniu, czy pracodawca wypełnił zobowiązanie z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, na poczet przyrostów przewidzianych w tym przepisie zalicza się wszystkie składniki wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 2 pkt 2 tej ustawy, wypłacanego pracownikom. Dotyczy to wynagrodzenia za normalny czas pracy.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 60 § 1 i § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, konieczną przesłanką przedstawienia Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego przez uprawniony organ jest ujawnienie się w orzecznictwie sądów powszechnych, sądów wojskowych lub Sądu Najwyższego rozbieżności w wykładni prawa. Prokurator Generalny w uzasadnieniu pytania prawnego powołał trzy wyroki sądów pierwszej instancji (sądów rejonowych), nie wyjaśniając, czy są to wyroki prawomocne. Wobec tego należałoby odmówić rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia prawnego. Należy bowiem stwierdzić, że co do zasady, rozbieżności występujące wyłącznie w orzeczeniach sądów pierwszej instancji, zwłaszcza nieprawomocnych, nie mogą być podstawą twierdzenia o występowaniu rozbieżności w wykładni prawa, wymagającej rozstrzygnięcia przez powiększony skład Sądu Najwyższego. Zagadnienia wykładni leżące u podstaw takich rozbieżności mogą zostać w takich przypadkach rozstrzygnięte w postępowaniu apelacyjnym lub w trybie określonym w art. 18 k.p.c. Z tego, między innymi względu, art. 390 k.p.c., normujący instytucję zagadnień prawnych przedstawianych przez sądy, dopuszcza przedstawienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu wyłącznie zagadnień prawnych budzących poważne wątpliwości, powstałych przy rozpoznawaniu apelacji, a nie w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 maja 2000 r., III ZP 10/00, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 848).

Rozbieżności w orzecznictwie, dotyczące składników wynagrodzenia, które mogą być brane pod uwagę przy ustalaniu skutków wzrostu składników wynagrodzenia tworzących przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie niższy od kwot wskazanych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie, mają jednak szerszy zasięg niżby to wynikało z wniosku Prokuratora Generalnego. Ujawniły się one również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak, w postanowieniu z 19 stycznia 2006 r. (III BP 1/05; niepublikowane) Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek przewidziany w art. 4a ustawy obejmuje proporcjonalny przyrost kwot określonych w art. 4a do wszystkich składników wynagrodzenia, tj. w przypadku powoda - wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat i premii regulaminowej. Powyższy obowiązek doprowadzenia do wzrostu wynagrodzeń pracowników zakładu opieki zdrowotnej nie może więc zostać zrealizowany poprzez wypłatę na rzecz pracowników kwot określonych w art. 4a ustawy w formie dodatku do wynagrodzenia. Natomiast w wyroku z 10 maja 2006 r. (III BP 2/06; niepublikowany) Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli pracodawca podwyższał wynagrodzenie, to mogło to dotyczyć dowol-

nych jego składników, byleby wynagrodzenie wzrastało łącznie co najmniej o 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Pracodawca mógł podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze pracownika, ale wtedy wzrost ten nie musiał wynosić 203 zł, byleby sięgnął tej kwoty „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracodawca chciał się ze względów finansowych utrzymać w minimalnej, gwarantowanej w nim kwocie wzrostu, było skomplikowane i wymagało szczegółowych obliczeń dla każdego pracownika oraz nie było pewne (niektóre składniki pochodne wynagrodzenia są zmienne, np. wynagrodzenie za dyżury). Nie było jednak przeszkód, aby pracodawca przyznał pracownikowi szczególny dodatek w kwocie 203 zł. Nie wchodząc do wynagrodzenia zasadniczego nie powodował on skutków w zakresie wysokości innych składników wynagrodzenia, a równocześnie stanowiło to wykonanie dyspozycji art. 4a ust. 1 ustawy, gdyż wynagrodzenie „łącznie ze wzrostem wszystkich składników wynagrodzenia” zwiększało się co najmniej o 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Z kolei w wyroku z 11 kwietnia 2006 r., (II PK 224/05, niepublikowany) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że do kwoty podwyżki wynagrodzenia przysługującej pracownikowi na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie nie wlicza się części wynagrodzenia należnej mu z tytułu pracy w godzinach wykraczających poza pełny wymiar czasu pracy.

W tej sytuacji rozstrzygnięcie rozpatrywanego zagadnienia prawnego okazało się celowe. Zgodnie z ustawą 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., dalej powoływanej jako: „ustawa”), w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45), przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, przysługujący w roku 2001 i 2002 pracownikom samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej, miał być nie niższy niż kwoty wskazane w art. 4a ust. 1 i 2, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. Treść powołanych przepisów nie daje podstaw do uznania, że rozważane kwoty przyrostu wynagrodzenia mogą wynikać tylko ze wzrostu wynagrodzenia zasadniczego i tych składników wynagrodzenia, których wysokość jest ustalona jako określona część (procent) wynagrodzenia zasadniczego.

Przeciwnie, z brzmienia art. 4a wynika jasno, że kwoty te mają wynikać ze wzrostu wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia, to należy przez nie rozumieć wszystkie jego składniki (zob. wyżej powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2006 r., III BP 2/06 i tam cytowane orzecznictwo). Wobec tego wskazanie w art. 4a, że chodzi o wzrost wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”, należy traktować, jako podkreślenie tej zasady w celu wykluczenia wszelkich wątpliwości. Ponadto wniosek ten znajduje potwierdzenie w art. 2 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym „wynagrodzenie”, w rozumieniu ustawy, oznacza „wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacone pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określone przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenia bez wypłat z zysku”. Pojęcie „wynagrodzenie” nie ma więc w ustawie o negocjacyjnym systemie innego znaczenia niż ustalone przez doktrynę i orzecznictwo, które uznają, że jest nim obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie ze stosunku pracy o charakterze przysparzająco-majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości (por. między innymi M. Seweryński: Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie, Warszawa 1981, w szczególności s. 63-139; B. Wagner w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 509-515). Tak pojmowane wynagrodzenie jest więc kategorią zbiorczą, obejmującą różne składniki i nie może być ograniczane do wynagrodzenia zasadniczego i pochodnych od niego dodatków. Z wyraźnego brzmienia art. 4a ustawy wynika zatem, że przy ustalaniu, czy pracodawca wywiązał się w stosunku do konkretnego pracownika z obowiązku podwyższenia wynagrodzenia o określoną kwotę, należy uwzględnić wszystkie otrzymane przez pracownika kwoty pieniężne i wartość świadczeń w naturze z tytułu wynagrodzenia za pracę.

Należy również stwierdzić, że podwyżka wynagrodzenia na podstawie art. 4a mogła polegać na wprowadzeniu specjalnego dodatku „podwyżkowego”, jak również wynikać ze wzrostu istniejących składników wynagrodzenia, wprowadzenia nowego składnika lub składników, wprowadzenia dodatku i wzrostu istniejących składników wynagrodzenia łącznie itd.

Pojęcie „wynagrodzenie” w art. 4a obejmuje także składniki należne za pracę w czasie wykraczającym poza normalne godziny pracy, jak dodatek za pracę w go-

godzinach nadliczbowych, dyżury medyczne i inne. Twierdzeniu temu nie przeczy wskazanie w art. 4a ustawy, że wskazane w jego ust. 1 i 2 przyrosty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przysługują „w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy”. Pojęcie pełnego wymiaru czasu pracy odnosi się do normalnych godzin pracy. W konsekwencji pracownik wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych jest nadal zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie w wymiarze większym. Podobnie pracownik zatrudniony na „pół etatu” jest traktowany jako pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo świadczenia pracy w czasie wykraczającym poza umówioną liczbę godzin pracy.

W tej sytuacji, przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż kwoty wskazane w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy, łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, obejmuje również przyrost wynagrodzenia wynikający z jego składników należnych za czas wykraczający poza normalne godziny pracy.

Powyższy wniosek znajduje uzasadnienie także w celu wprowadzenia art. 4a ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie, którym było włączenie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do negocjacyjnego systemu kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców i związane z tym 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 (zob. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105). 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, jak wyżej wskazano, 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 na celu zapewnienie skuteczności wzrostu przeciętnego poziomu wynagrodzeń, a nie zindywidualizowanie korzyści osiąganych przez poszczególnych pracowników. W tej sytuacji to, że przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż kwoty wskazane w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy, łącznie ze skutkami wzrostu

wszystkich składników wynagrodzenia, obejmuje również przyrost wynagrodzenia wynikający z jego składników należnych za czas wykraczający poza normalne godziny pracy, pozostaje w zgodzie z *ratio legis* i logiką „ustawy 203”.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====