

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego  
z dnia 26 czerwca 1997 r.  
III ZP 19/97**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Kijowski, Maria Mańkowska, Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner (współsprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 26 czerwca 1997 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich, skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

"Czy lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy przysługuje, oprócz wynagrodzenia określonego w § 11 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273 z późn. zm.), także dodatek za wysługę lat, określony w § 5 ust. 1 powołanego rozporządzenia?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Dodatek za wysługę lat przewidziany w § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273 ze zm.) nie przysługuje do odrębnego wynagrodzenia należnego lekarzowi za czas pełnienia dyżuru zakładowego.**

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

Z uzasadnienia zagadnienia prawnego Rzecznika Praw Obywatelskich wynika, iż powodem jego przedstawienia Sądowi Najwyższemu jest istnienie rozbieżności w orzecznictwie sądowym. Polega ona na tym, że niektóre sądy uważają, iż lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy nie przysługuje, oprócz wynagrodzenia określonego w § 11 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273 ze zm.), dodatek za wysługę lat, określony w § 5 ust. 1 tego rozporządzenia. Jako dowód tego Rzecznik Praw Obywatelskich wskazał wyrok (uzasadnienie) Sądu Rejonowego w Zgierzu z dnia 12 grudnia 1995 r. (IV P 275/95) oraz wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 marca 1996 r. (VII Pr 117/96). Wynika z nich, że sądy uważają, iż wynagrodzenie za dyżury zakładowe nie stanowi wynagrodzenia zasadniczego, uprawniającego lekarza również do odrębnego dodatku za wysługę lat. Wynagrodzenie to nie jest wynagrodzeniem zasadniczym w rozumieniu § 2 i 3 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., ma ono inny charakter, zbieżny z ekwiwalentnym świadczeniem za pracę wykonywaną podczas dyżurów zakładowych i zależnym od wielu składników, między innymi od wynagrodzenia zasadniczego - stawki godzinowej, ilości dyżurów. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi tylko podstawę do obliczenia wynagrodzenia za dyżury zakładowe. Natomiast dodatek za wysługę lat wypłacany jest według

wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 2 i 3 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., a nie według wynagrodzenia odrębnego określonego w jego § 11.

Powyższemu rozumowaniu przeciwstawione zostało stanowisko wyrażone przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w wyroku z dnia 27 czerwca 1996 r. (VI Pr 153/96). Według tego Sądu, "odrębne wynagrodzenie" z § 11 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., w powiązaniu z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.) jest w odniesieniu do wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru zakładowego wynagrodzeniem zasadniczym. Sąd ten przyjął, że "skoro prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z tytułu dyżurów zostało usankcjonowane, błędne byłoby uznanie niedopuszczalności naliczania dodatku stażowego od wynagrodzenia z tytułu dyżuru zakładowego".

Pytanie postawione przez Rzecznika Praw Obywatelskich nie zostało dobrze ujęte, gdyż literalnie rzecz biorąc dotyczy ono tego, czy lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy, oprócz wynagrodzenia określonego w § 11 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., przysługuje także dodatek za wysługę lat w sytuacji gdy § 5 ust. 1 tego rozporządzenia jako przesłanki prawa do dodatku za wysługę lat nie wymienia pełnienia (niepełnienia) przez lekarza dyżuru zakładowego. Dodatek ten przysługuje pracownikom po pięciu latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wynika stąd, że dodatek za wysługę lat przysługuje lekarzowi niezależnie od tego, on czy nie pełni dyżury zakładowe. Gdyby więc postawione pytanie rozumieć dosłownie, to odpowiedź na nie jest oczywista, gdyż przepis § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. nie uzależnia prawa do dodatku za wysługę lat od faktu pełnienia lub niepełnienia dyżuru zakładowego przez konkretnego lekarza. To zaś oznacza, że także ten lekarz, który pełni dyżury zakładowe ma prawo do dodatku za wysługę lat, jeżeli spełnia warunki przewidziane w § 5 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.

Z uzasadnienia przedstawionego pytania pośrednio wynika jednakże, że w istocie wnioskodawcy nie tyle idzie o to, czy także ten lekarz, który pełni dyżury zakładowe ma prawo do dodatku za wysługę lat, a o to, czy w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę obliczenia jego wysokości należy uwzględnić te kwoty, które przysługują lekarzowi z racji pełnienia dyżuru zakładowego, a więc czy pojęcie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego z § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. obejmuje także to wynagrodzenie, które lekarz otrzymuje za dyżury zakładowe (wynagrodzenie odrębne w rozumieniu § 11 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.).

W myśl § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. do pracowników nim objętych ma zastosowanie tabela stawek wynagradzania zasadniczego określona w jego załączniku (nr 1). Stawki tego wynagrodzenia zostały określone w kwotach miesięcznych. Do tak określonego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nawiązuje § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., stanowiąc, że pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Jego wysokość jest ustalana w sposób uproszczony, gdyż w odniesieniu do niego przepisy nie posługują się kategorią "stawki godzinowej, wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego pracownika", jak jest to np. w przypadku wynagrodzenia odrębnego z § 11 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r., czy wynagrodzenia za gotowość do pracy na wezwanie z jego § 12 ust. 1; w § 5 ust. 1 mowa jest o wynagrodzeniu miesięcznym (i zasadniczym). Podwyżka dodatku następuje skokowo (po upływie kolejnych lat pracy), przy czym zmiana wysokości dodatku za wysługę lat, wynikająca z osiągnięcia określonej liczby lat pracy, następuje od pierwszego dnia najbliż-

szego miesiąca kalendarzowego, co potwierdza wniosek, iż dodatek ten ma charakter szczególny i w związku z tym jego wysokość nie jest ściśle zrelatywizowana do nakładu pracy, czy czasu pracy danego pracownika, czy też godzin pracy przez niego przepracowanych. Z przepisu § 5 ust. 6 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. wynika przy tym, że przysługuje on w określonej proporcji do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika, przy odliczeniu jednakże tych dni, za które nie przysługuje mu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Przepis ten stanowi bowiem, że dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy i dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy lub opiekuńczy z ubezpieczenia społecznego. Unormowanie to potwierdza wniosek, że przy ustalaniu tego dodatku obowiązuje zasada, iż jest to dodatek pozostający w określonej relacji do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, a nie do sumy godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługujących danemu pracownikowi w danym miesiącu (o swoistości konstrukcji i różnicach szczegółowych rozwiązań dodatku stażowego - w tym także o różnicach w sposobie określania podstawy obliczania jego wysokości - pisze K. Rączka: Dodatek za staż pracy, Warszawa 1983 s. 48 i nast.). Konstrukcja dodatku za wysługę lat oparta więc jest na założeniu, że należy się on w określonym procencie od wynagrodzenia (zasadniczego) miesięcznego i wypłacany jest miesięcznie, przy czym wynagrodzenie stanowiące podstawę jego obliczenia stanowi określoną całość jako wynagrodzenie zasadnicze, które wewnętrznie nie jest zróżnicowane (nie składa się z różnych składników, np. z jakichś dodatków czy innych form wynagrodzenia). Stąd też myląca jest sugestia, iż dodatek za wysługę lat może być wewnętrznie dzielony i w związku z tym osobno wypłacany jako dodatek od części miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i osobno od wynagrodzenia odrębnego za dyżury zakładowe, traktowanego jako składnik miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w rozumieniu § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. Dodatek ten stanowi pewną całość, podobnie jak całość stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze i wobec tego, by uznać, że na jego wysokość ma wpływ także wynagrodzenie uzyskane za dyżury zakładowe (wynagrodzenie z § 11 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.), trzeba jednocześnie wyraźnie stwierdzić, że wynagrodzenie to stanowi część miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. Ta ostatnia teza jest jednakże nie do przyjęcia. Wynagrodzenie za dyżury zakładowe nie jest bowiem wynagrodzeniem miesięcznym. W myśl § 11 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. za każdą godzinę pełnienia dyżuru zakładowego przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości stawki godzinowej nie wyższej niż wynikająca z wynagrodzenia zasadniczego pracownika (przed zmianą dokonaną rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 lipca 1995 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej, Dz. U. Nr 84, poz. 424, przepis ten stanowił, że za każdą godzinę pełnienia dyżuru zakładowego przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego indywidualnie do celów dyżurów zakładowych, stosownie do kategorii zaszeregowania stanowisk pracy określonych w załączniku do rozporządzenia). Wynagrodzenie za dyżury zakładowe nie jest - inaczej niż wynagrodzenie, o którym mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. - z założenia wynagrodzeniem miesięcznym, lecz wynagrodzeniem obliczanym w godzinach (godzinowym) na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Tym samym nie jest to wynagrodzenie przewidziane w tym paragrafie (nie jest wynagrodzeniem miesięcznym). Ponadto wynagrodzenie to nie jest wynagrodzeniem zasadniczym. Wynika to stąd, że określone zostało ono jako wynagrodzenie "odrębne", a nie zasadnicze, czy też jako składnik (element) wynagrodzenia zasadniczego, a ponadto w myśl § 11 ust. 1 przysługuje ono "w wysokości stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego", a nie po

prostu jako wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej stawki. Wynagrodzenie odrębne ustalane jest na podstawie stawek wynagrodzenia zasadniczego i wobec tego ono samo nie może być wynagrodzeniem zasadniczym. Jeżeli by zaś przyjąć, że jest inaczej, to powinno być ono uwzględniane nie tylko przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat, ale także wszędzie tam gdzie określony składnik wynagrodzenia jest obliczany na podstawie wynagrodzenia zasadniczego (miesięcznego). Tak byłoby np. w przypadku dodatku funkcyjnego (§ 4 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.), który ustalany jest w relacji procentowej od wynagrodzenia zasadniczego, czy też odrębnego wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy na wezwanie, które przysługuje w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Oprócz tego przyjęcie, że w pojęciu wynagrodzenia zasadniczego kryje się także wynagrodzenie odrębne prowadzi do różnego rodzaju komplikacji w związku z ustaleniem stawki godzinowej. Stawkę tę bowiem oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez określoną liczbę (np. 178 - dla pracowników, których tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi przeciętnie 42 godziny - § 3 ust. 3 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.). Oznaczałoby to, że stawka godzinowa byłaby ruchoma (zmienna), gdyż przy jej wyliczaniu należałoby uwzględnić np. wynagrodzenie odrębne z poprzedniego miesiąca (jako część miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego), a to umożliwiałoby jej stały wzrost (z miesiąca na miesiąc), co z oczywistych powodów jest nie do przyjęcia, zwłaszcza jeżeli zważyć, że stawka ta byłaby większa w przypadku, gdy dany lekarz w danym miesiącu miałby więcej dyżurów.

Wynagrodzenie odrębne za dyżury zakładowe ma swoisty charakter z uwagi na szczególne cechy tych dyżurów i stąd nie może być utożsamiane z wynagrodzeniem zasadniczym (na temat swoistości tego wynagrodzenia pisze ostatnio M. Skąpski: Problemy związane z dyżurami pracowników służby zdrowia, PiZS 1997 nr 4 s. 21 i nast.). To ostatnie przy tym jest głównie kategorią z zakresu techniki płacowej, nie zaś świadczeniem, które ma wiernie odwzorowywać nakład, jakość i wydajność pracy. Uwzględnieniu w płacy dodatkowego nakładu pracy służą różnego rodzaju składniki wynagrodzenia takie np. jak premie czy prowizje, a nawet dodatek za godziny nadliczbowe, ale nie znaczy to, iż przez to powinny być one traktowane jako część wynagrodzenia zasadniczego.

W tych przypadkach, w których ustawodawca uważa, że dla obliczenia jakiegoś składnika wynagrodzenia za pracę należy wziąć za podstawę więcej jego składników niż tylko wynagrodzenie zasadnicze czyni to w ten sposób, iż nie ogranicza jej tylko do tego wynagrodzenie, przewidując, tak jak np. jest to w wypadku nagród jubileuszowych, że dany składnik jest ustalany od wynagrodzenia miesięcznego (w myśl § 19 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie obowiązków i praw pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia pracownicy mają prawo do nagród jubileuszowych w odpowiednim procencie liczonym od ich miesięcznego wynagrodzenia, a nie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że wynagrodzenie odrębne z § 11 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. nie może być uwzględniane w podstawie, od której obliczany jest dodatek za wysługę lat, gdyż nie jest to wynagrodzenie miesięczne w rozumieniu przepisu § 5 ust. 1 tego rozporządzenia, ani też nie jest to wynagrodzenie zasadnicze.

Z tych też względów Sąd Najwyższy na postawione mu pytanie udzielił odpowiedzi o treści wyrażonej w sentencji uchwały.

=====