



Sygn. akt I PK 175/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej
Uniwersyteckiemu Szpitalowi Klinicznemu Uniwersytetu Medycznego w Ł. -
Centralnemu Szpitalowi Weteranów w Ł.
o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 9 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód M. P. wnosił o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód w okresie spornym był zatrudniony na stanowisku

ordynatora Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii SPZOZ Uniwersytecki Szpital Kliniczny w Ł. - Centralny Szpital Weteranów w Ł., następca prawnego Samodzielnego Publicznego ZOZ Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego Nr 5 Uniwersytetu Medycznego w Ł. Powód otrzymywał płacę zasadniczą w wysokości 5 438 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 45% płacy zasadniczej, dodatek stażowy i dodatek naukowy w wysokości 125 zł.

Od stycznia 2008 r. do sierpnia 2010 r. powód pełnił dyżury medyczne. Wynagrodzenie z tego tytułu pozwany wypłacił mu bez uwzględnienia dodatku funkcyjnego. Sąd Rejonowy rozpatrując spór stwierdził, że jedyną kwestia sporną między stronami jest ocena, czy dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania powoda, który powinien stanowić podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe. Przepis art. 151¹ § 1-3 k.p. znajduje bowiem odpowiednie zastosowanie do obliczenia wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach pełnienia dyżuru na zasadzie art. 32 j ust. 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91, poz. 408 ze zm.). Opierając się na uchwale SN z 30 grudnia 1986 r. III PZP 42/86 Sąd Rejonowy, wyrokiem z dnia 16 marca 2011 r., zasądził na rzecz powoda żądane kwoty, uznając że pojęcie wynagrodzenia zasadniczego obejmuje także dodatek funkcyjny.

Apelację od tego orzeczenia wniósł pozwany, zarzucając mu obrazę art. 151¹ § 3 k.p.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 czerwca 2011 r., zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo. W motywach orzeczenia Sąd Okręgowy stwierdził, że *ad casum* praca w czasie dyżuru nie łączyła się z zarządzaniem czy administrowaniem, do wykonywania których to czynności powód był zobligowany, pełniąc funkcję ordynatora. Dodatek funkcyjny był związany tylko z tą funkcją, a w ocenie sądu drugiej instancji pełniąc dyżury powód wykonywał wyłącznie czynności zawodowe lekarza. Taka bowiem jest istota dyżuru. Stąd nie można wliczać dodatku funkcyjnego do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 151¹ § 3 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku sądu drugiej instancji wniósł powód, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 32j ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 151¹ § 3 k.p. oraz naruszenie

przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 382 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona, aczkolwiek motywów wyroku sądu drugiej instancji nie można w pełni zaakceptować. Nie zmienia to jednak istoty rzeczy i nie powoduje by rozstrzygnięcie sporu było wadliwe mimo pewnych niedoskonałości uzasadnienia, szczególnie w zakresie braku dogmatycznej analizy obowiązującego prawa w zakresie pojęcia „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawka godzinową lub miesięczną”. Problem w sprawie zasadza się bowiem na konieczności dokonania interpretacji art. 151¹ § 3 k.p., a w szczególności zamieszczonego w tym przepisie zwrotu języka prawnego „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawka godzinową lub miesięczną”.

Na wstępie trzeba przypomnieć, iż przepis ten zastąpił wcześniej obowiązujący art. 134 k.p., który podlegał pewnym modyfikacjom w okresie jego obowiązywania i był podobnie skonstruowany, jak art. 151¹ § 3 k.p, ale do dnia 1 stycznia 1997 r. nie identycznie. W myśl dawnego art. 134 k.p. (obowiązującego do dnia 1 stycznia 1997 r.), dodatek obliczany był w stosunku do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania; od 1997 roku (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, Dz. U. 1996 Nr 24, poz. 110) obowiązuje reguła, iż wynagrodzenie stanowiące podstawę dodatku za pracę nadliczbową to wynagrodzenie obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Od 1997 r. ustawodawca ustalił zatem wprost, iż owo wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania musi być określone stawką godzinową lub miesięczną.

Przedstawiona zmiana stanu prawnego jest istotna i nastąpiła już po ferowaniu przez Sąd Najwyższy uchwały 7 Sędziów SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, w myśl której wynagrodzenie pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 134 § 1 k.p. obejmuje oprócz

wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny. W nowym stanie prawnym uchwała ta zatem nie jest wiążąca. Dokonuje bowiem interpretacji innej normy prawnej. Jak powiedziano zmiana tej normy nie miała tylko kosmetycznego charakteru. Nadal jednak sposób obliczenia wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawka godzinową lub miesięczną budzi wątpliwości.

Orzecznictwo w zakresie interpretacji pojęcia „wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania” nie jest jednoznaczne nawet po zmianie stanu prawnego w 1996 r. Stale ciąży na nim wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy w uchwale z 1986 r. i często odnosi osobiste zaszeregowania do stałych składników wynagrodzenia. I tak np. zwrot wynagrodzenia pracownika wynikającego z osobistego zaszeregowania był rozważany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPIUS 2002 nr 11, poz. 268). Pojęcie "wynagrodzenie pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną" w sposób szczegółowy wyjaśnione zostało w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 307). Podkreślono w tym judykacie, że wątpliwości interpretacyjne co do komentowanego terminu wynikają między innymi stąd, że Kodeks pracy stosuje je jako pojęcie zastane, którego treści nie można w pełni odtworzyć na podstawie przepisów samego Kodeksu pracy, bez odwołania się do techniki ustalania wynagrodzenia za pracę w przepisach płacowych wskazanych w rozdziale 1 działu trzeciego Kodeksu pracy (w art. 77¹-77³), takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz rozporządzenia wydawane, w okresie objętym sporem, przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek właściwego ministra i ustalające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, nieobjętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie to odwołuje się do techniki (praktyki) ustalania wynagrodzeń, która nigdy nie była w pełni jednolita i ulegała ewolucji, jednak nie ma wątpliwości, że konstrukcje zaszeregowania pracownika i osobistego zaszeregowania pracownika są nadal instrumentami powszechnie stosowanymi w procesie ustalania

wynagrodzenia za pracę. Pojęcie zaszeregowania pracownika wiąże się z tzw. taryfikatorami kwalifikacyjnymi, które mogą też występować pod innymi nazwami (np. jako "tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania"), w których określa się w poszczególnych rubrykach stanowisko lub rodzaj pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 102 k.p.) oraz przypisuje się im, przeważnie w sposób widełkowy, kategorię zaszeregowania. Następnie w tzw. tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego określa się, zgodnie z art. 78 § 2 k.p., najczęściej również widełkowo, kwoty miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom zaliczonym do poszczególnych kategorii w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Osobiste zaszeregowanie pracownika polega natomiast na ustaleniu w umowie o pracę (lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy) wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy. Akt osobistego zaszeregowania pracownika jest więc czynnością indywidualną, zgodną ze zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy i ustalającą indywidualny status płacowy pracownika. W konkluzji Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną w rozumieniu art. 134 § 1² k.p. (pojęcia identycznego jak w przepisie art. 151¹ § 3 k.p.), odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym koniecznym i występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę ekwiwalentem świadczonej przez pracownika pracy. Analogicznie na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, aczkolwiek nie wyklucza by dodatki weszły w owo pojęcie. Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania jest główną częścią wynagrodzenia, ale może być też jego składnikiem wyłącznym. Generalnie wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania stanowi też bazę dla obliczania dodatków do wynagrodzenia.

Dla sporu powstaje zatem problem jaki jest wzajemny związek i realcja między wynagrodzeniem zasadniczym, a stawką osobistego zaszeregowania i - co z tym związane - czy dodatki do wynagrodzenia stanowią osobiste zaszeregowanie pracownika, czy też nie. W doktrynie pojawiały się swego czasu wypowiedzi, iż

dodatki stawkowe powinny być włączone do płacy zasadniczej (M. Święcicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, s. 38 i nast., M. Seweryński, Wynagrodzenie za pracę: pojęcie, regulacja i ustalanie, Warszawa 1981, s. 205 i nast.), bowiem zaciemniają tylko strukturę płacy. Nigdy jednak nie wskazywano by dodatki liczone jako procent osobistego zaszeregowania stanowiły płacę zasadniczą, czy świadczyły o osobistym zaszeregowaniu. Przy czym zawsze odnoszono te rozważania nie do osobistego zaszeregowania lecz do pojęcia płacy zasadniczej.

Ustawodawca de lege lata nie użył w § 3 art. 151¹ k.p. zwrotu płaca zasadnicza, ani też normalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 art. 151¹ k.p., lecz zastosował pojęcie osobiste zaszeregowanie pracownika określone, czyli wynikające ze stawki godzinowej lub miesięcznej, odsyłając przez to do obowiązujących w praktyce systemów i taryfikatorów wynagrodzenia, gdzie zawsze figuruje jako baza dla ustalenia płacy - osobiste zaszeregowanie. Ustawodawca wskazał zatem wprost, iż chodzi mu o jeden podstawowy i niezmienny składnik wynagrodzenia miesięcznego lub godzinowego, bez dodatków i dopłat oraz premii; składnik który jest – powtórzmy to raz jeszcze – wyodrębniany w taryfikatorach /systemach/ płacowych. Ta jednoznaczność sformułowania języka prawnego nie pozwala na dalszą wykładnię systemową, językową, czy historyczną prawa, bowiem jednoznacznie wskazuje, iż chodzi tu tylko i wyłącznie o czystą stawkę osobistego zaszeregowania (godzinową lub miesięczną).

Dodatek funkcyjny powoda liczony był jako procent wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego. W świetle przedstawionych rozważań, Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie nie znajduje żadnego uzasadnienia w treści przepisów obowiązujących po 1997 r. dla twierdzenia, iż sformułowanie „osobiste zaszeregowanie pracownika określone stawką godzinową lub miesięczną” wykracza poza zasadniczą stawkę miesięczną lub godzinową pracownika. Sąd Najwyższy uznaje przeto, że dodatek funkcyjny nie stanowi o wysokości osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Pewnym uzasadnieniem dla tego poglądu - poza interpretacją językową – jest też fakt, że ustalenie tego dodatku nie następuje w trybie właściwym dla zaszeregowywania pracownika w taryfikatorach. Uzyskanie dodatku funkcyjnego uzależnione jest od

sprawowania funkcji, z którą dodatek ten jest powiązany. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas wykonywania obowiązków służbowych na danym stanowisku. Dodatek ten stanowi więc inny niż wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania składnik wynagrodzenia (por. B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz pod red. B. Wagner Gdańsk 2009, s. 441, która dodatku tego nie uznaje za wynagrodzenie zasadnicze). I wreszcie potwierdzeniem dla poglądu ferowanego w sprawie niniejszej jest przyjęta technika naliczania dodatku funkcyjnego powoda. Mianowicie dodatek funkcyjny powoda liczony był jako procent wynagrodzenia miesięcznego, czyli osobistego zaszeregowania miesięcznego, co *per se* wyklucza możliwość włączenia go do tej płacy. Ponadto dodatek powoda nie miał charakteru kwotowego, co w myśl zwolenników koncepcji zaliczania owego dodatku do osobistego zaszeregowania wyklucza możliwość jego włączenia do tej części płacy, która stanowi osobiste zaszeregowanie miesięczne.

Reasumując dodatek ordynatorski, uzależniony procentowo od płacy zasadniczej nie stanowi osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną w rozumieniu art. 151¹ § 3 k.p.

Z tych powodów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.