Acta Universitatis Wratislaviensis No 3082
PRAWO CCCVII Wrocław 2009

ZDZISŁAW KUBOT, HERBERT SZURGACZ
Uniwersytet Wrocławski

Charakter prawny zarządzeń pracodawcy w sprawie wzrostu wynagrodzeń pracowników

I. Uwagi wstępne

1. Treść stosunku pracy wyznaczają zasadniczo przepisy prawa, przez które w prawie pracy rozumie się nie tylko przepisy prawa ustawowego, lecz także postanowienia prawa autonomicznego w postaci układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 k.p.). Treść stosunku pracy wyznacza również wola stron tego stosunku wyrażona w akcie zawiązującym stosunek pracy lub w dodatkowych porozumieniach pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w czasie trwania stosunku pracy.

W praktyce dochodzi do uzupełnienia treści stosunku pracy przez akty nazywane zarządzeniami. Ich natura prawna nie jest dobrze rozpoznana, co dotyczy zwłaszcza zarządzeń pracodawcy analizowanych w niniejszym opracowaniu. Moc prawną niektórych innych zarządzeń pracodawcy, np. wprowadzających w zakładzie regulaminy premiowania (nagradzania) przewidujące dodatkowe świadczenia dla pracowników, nieprzewidziane w układach zbiorowych pracy (regulaminach wynagrodzenia), należy wyjaśniać przez konstrukcję oferty pracodawcy, która zostaje przyjęta przez pracowników, najczęściej w sposób dorozumiany. Ta grupa zarządzeń pracodawcy nie ma osobnej podstawy ustawowej. Zarządzenia pracodawcy jako instrument kształtowania warunków wynagrodzenia za pracę zostały natomiast przewidziane wprost w ustawie z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1995, Nr 1, poz. 2 ze zm.; dalej: ustawa negocjacyjna). W praktyce mianem zarządzenia określa się

© for this edition by CNS

decyzje pracodawcy w sprawie przeznaczenia środków finansowych na wzrost wynagrodzeń pracowników zakładów opieki zdrowotnej, przewidziane art. 5 ustawy z 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz.U. Nr 149, poz. 1076; dalej: ustawa podwyżkowa). Skoncentrujemy się na zarządzeniach pracodawcy przewidzianych ustawą negocjacyjną; decyzjom (zarządzeniom) przewidzianym ustawą podwyżkową zostanie poświęcona również uwaga.

2. W warunkach gospodarki socjalistycznej państwo kształtowało bezpośrednio wysokość wynagrodzeń bądź to aktami w postaci uchwał Rady Ministrów, bądź przez wyznaczanie właściwym ministrom (w drodze uchwał Rady Ministrów) stronom układów zbiorowych pracy maksymalnego poziomu wynagrodzeń, do którego mogli się zobowiązać, zawierając układ. W późniejszej fazie gospodarki socjalistycznej, w szczególności po zadeklarowaniu funkcjonowania przedsiębiorstw na zasadzie tzw. 3xS (samodzielność, samorządność, samofinansowanie), zakres swobody przedsiębiorstw uległ poszerzeniu. Przy przejściu na tory gospodarki rynkowej państwo nie zrezygnowało całkowicie z kontroli poziomu wynagrodzeń ze względu na potrzebę kontroli poziomu inflacji i wykorzystywało w tym celu instrument finansowy w postaci tzw. popiwku. W sytuacji dalszego zagrożenia inflacją wymienioną już ustawą negocjacyjną zostało wprowadzone nowe rozwiązanie służące utrzymaniu wpływu państwa na kształtowanie się wysokości wynagrodzeń przedsiębiorców, do których zaliczono podmioty gospodarki narodowej prowadzące działalność gospodarczą, w tym również jednostki organizacyjne działające na podstawie prawa bankowego, prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i funduszach powierniczych oraz na podstawie przepisów o działalności ubezpieczeniowej, a także samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, zatrudniające powyżej 50 osób (art. 2 pkt 1 ustawy). W stosunku do wymienionych podmiotów ustawodawca upoważnił Komisję Trójstronną ds. Społeczno-Gospodarczych, stanowiącą forum współdziałania naczelnych organów administracji państwowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców, do uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu wynagrodzeń na podstawie przedstawionych przez Radę Ministrów prognozowanych wielkości makroekonomicznych. Komisja ta w terminie do 31 sierpnia każdego roku ustala maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń oraz orientacyjne wskaźniki przyrostu miesięcznych wynagrodzeń w kolejnych kwartałach roku w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z roku poprzedniego. Naruszenie przez przedsiębiorców ustalonych wskaźników skutkuje zastosowaniem sankcji w stosunku do kierowników przedsiębiorstw. Zgodnie z art. 37a ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, jeżeli przedsiębiorstwo państwowe przekroczyło wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną, co spowodowało pogorszenie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, to organ założycielski może odwołać dyrektora.

© for this edition by CNS

Dyrektor odwołany z tej przyczyny traci prawo do odprawy w wysokości 6-krotnego miesięcznego wynagrodzenia.

W ostatnim czasie wskazywano na potrzebę uchylenia ustawy negocjacyjnej lub jej zasadniczej zmiany. W uzasadnieniu pierwszego stanowiska podnosi się anachroniczność rozwiązań tej ustawy w dobie gospodarki rynkowej. Zmiany ustawy miałyby natomiast polegać na sprowadzeniu obecnych wskaźników przyrostu miesięcznego wynagrodzenia do rekomendacji[1].

II. Podstawa prawna zarządzenia pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

Zgodnie z art. 4 ustawy u przedsiębiorcy przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Porozumienie to powinno uwzględniać sytuację i możliwości finansowe przedsiębiorcy oraz wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną (ust. 1). Porozumienie powinno być zawarte w terminie do końca lutego każdego roku (ust. 2). U przedsiębiorców, u których porozumienie, o którym mowa w ust. 1, nie zostało zawarte, przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala, w terminie do dnia 10 marca każdego roku, pracodawca w drodze zarządzenia (ust. 3).

Z dostępnych materiałów wynika, że w praktyce porozumienia, o których mowa w art. 4 ust. 1, zwane porozumieniem płacowym, poza określeniem stron porozumienia, wielkości wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zawierają jeszcze odesłania do zasad wprowadzania podwyżek wynagrodzeń ustalanych w osobnym akcie w drodze porozumienia[2]. Brzmienie art. 4 ustawy negocjacyjnej wydaje się wskazywać, że w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi, a także w zarządzeniu wydanym przez pracodawcę zamiast porozumienia, nie można ustalić wzrostu wynagrodzeń dla poszczególnych pracowników. Inaczej mówiąc, w porozumieniu oraz w zarządzeniu zastępującym to porozumienie można określić wyłącznie przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Argumentu na rzecz tego stanowiska dostarcza przede wszystkim art. 4 ust. 4 ustawy negocjacyjnej, według którego przepisy ust. 1–3a nie naruszają odrębnych przepisów w sprawie zasad ustalania warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Gdyby przyjąć interpretację, że zarządzenie kształtuje indywidualne wynagrodzenia przez podniesienie każdego z nich o ustalony

[1] Por. T. Zieliński, *Na razie limity podwyżek pozostają*, „Rzeczpospolita" 16 listopada 2007 r.

[2] Zob. M. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych*, Toruń 2005, s. 149.

© for this edition by CNS

wskaźnik, to zawarte w art. 4 ust. 4 ustawy negocjacyjnej odesłanie do zasad ustalania warunków wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń należałoby uznać za zbędne, co w świetle ogólnych zasad wykładni przepisów prawa nie jest dopuszczalne. Ponadto przyjmując, że zarządzeniem można kształtować bezpośrednio treść indywidualnych stosunków pracy, należałoby konsekwentnie uznać, że gdy zgodnie z art. 4 ust. 3a ustawy negocjacyjnej ustalony przyrost może ulec zmianie w drodze kolejnego zarządzenia na niekorzyść, automatycznie uległyby zmianie warunki wynagrodzenia ustalone wcześniej. W tym ujęciu zmiana zarządzenia wywołałaby dalej idące skutki niż wprowadzenie mniej korzystnych warunków w drodze zmiany układu zbiorowego pracy. Zmiany takie wymagają bowiem zastosowania wypowiedzenia (art. 241^{13} § 2 k.p.).

W praktyce zdarza się, że w zarządzeniu wydanym na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy negocjacyjnej ustala się wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 0%. Zarządzenie o tej treści należy uznać za dopuszczalne. Pracodawca realizuje tu kompetencje określone w art. 4 ust. 3 ustawy negocjacyjnej, uzyskując możliwość zmiany wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w razie zamiany sytuacji i możliwości finansowych. Przykładowo w jednym z samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w zarządzeniu dyrektora z dnia 1 marca 2007 r. zarządza się co następuje: „§ 1. Z uwagi na sytuację ekonomiczną zakładu i braku środków finansowych ustalam wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników w roku 2007 w wysokości 0% ; § 2. Wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia może ulec zmianie, jeżeli ulegnie zmianie sytuacja i możliwości finansowe zakładu".

Przytoczony art. 4 ust. 3 ustawy negocjacyjnej stanowi podstawę prawną interesujących nas zarządzeń pracodawcy, ustalających przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Ustawowa podstawa ustalania przyrostu miesięcznego wynagrodzenia nie jest z istoty podstawą kształtowania treści indywidualnych stosunków pracy. Zgodnie z ustawą negocjacyjną zarządzenie pracodawcy, wydawane w miejsce porozumienia, służy kształtowaniu przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, natomiast zarządzenie to nie jest instrumentem kształtowania warunków wynagrodzenia w indywidualnych stosunkach pracy. Dogmatycznej podstawy tego stanowiska dostarcza omówiony przepis art. 4 ust. 3a ustawy negocjacyjnej.

W myśl stanowiska Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z 7 lipca 1998 r.[3] ustawa negocjacyjna nie wywołuje bezpośrednich skutków prawnych w indywidualnych stosunkach pracy. W wyroku z 22 września 1999 r. I PKN 267/99 Sąd Najwyższy stwierdził, iż z art. 4 ust.1 i 4 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw nie wynika roszczenie pracownika o podwyższenie wynagrodzenia[4]. W uzasadnieniu

[3] OSNAP 1999, nr 7, poz. 260.

[4] OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 38.

© for this edition by CNS

tego wyroku Sąd Najwyższy zaznaczył, iż w wymienionym przepisie uregulowano podwyższenie przeciętnego wynagrodzenia, a zatem nie dotyczy on w ogóle wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników i ich ewentualnego podwyższenia. Podwyżka przeciętnego wynagrodzenia u danego przedsiębiorcy nie oznacza konieczności podwyższania wszystkich wynagrodzeń, tym bardziej w jednakowym („przeciętnym") stopniu[5].

III. Zarządzenie pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników w aspekcie źródeł prawa pracy

Z punktu widzenia pełnionej funkcji, porozumienie oraz zarządzenie ustalające przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia spełniają te same funkcje: w obydwu wypadkach następuje ustalenie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o określony procent. Powstaje w związku z tym pytanie, czy zarządzeniu pracodawcy, mającemu taką samą treść co porozumienie, należy przypisać taki sam charakter prawny, a w konsekwencji uznać je za źródło prawa pracy (przepis prawa pracy).

Do źródeł prawa pracy zalicza się nie tylko akty dotyczące indywidualnych stosunków pracy, lecz także akty dotyczące zbiorowych stosunków pracy. W szczególności do źródeł prawa pracy zalicza się takie oparte na ustawie akty, jak porozumienia, o których mowa w art. 9 i art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Porozumienia te, służące rozwiązaniu sporu zbiorowego, mają za przedmiot zbiorowe prawa i interesy pracowników (por. art. 1 powołanej ustawy). Przy takim rozumieniu art. 9 k.p., w szczególności sformułowania, że przez prawo pracy rozumie się, poza postanowieniami układów zbiorowych pracy, także inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, porozumienie o przyroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku, jako akt oparty na ustawie i wprowadzający określone uprawnienia dla pracowników przedsiębiorstwa, stanowiłoby źródło prawa pracy. Spełnianie przez określone akty tej samej lub analogicznej funkcji nie przesądza o tożsamości ich charakteru prawnego. Dla uznania zarządzenia za źródło prawa pracy, zarządzenie w przyjętej koncepcji źródeł tego prawa powinno spełniać wymagania przewidziane art. 9 k.p.

Akt prawny w postaci opartego na ustawie zarządzenia nie został wymieniony w katalogu źródeł prawa pracy zawartym w art. 9 k.p. Katalog ten ma charakter zamknięty. Należałoby natomiast rozważyć, czy zarządzenie pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, mimo innej nazwy, nie

[5] Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy*, t. I, Warszawa 2004, s. 39.

© for this edition by CNS

ma cech aktu wymienionego wprost w katalogu źródeł prawa pracy. Rozpatrzenia wymagałaby relacja między zarządzeniem a regulaminem wynagradzania.

Między wymienionymi aktami zachodzi podobieństwo w tym, że zarządzenie ustalające przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jest oparte na ustawie, podobnie jak regulamin wynagradzania. W pierwszym wypadku wydanie regulaminu przewiduje art. 4 ust. 3 ustawy negocjacyjnej, w drugim zaś art. 77^2 k.p. Zgodnie z art. 77^2 § 4 k.p. regulamin ustala pracodawca, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to pracodawca uzgadnia z nią regulamin. Pewne podobieństwo między wymienionymi aktami zachodzi, gdy regulamin ustala pracodawca; ma on wówczas charakter jednostronnego aktu pracodawcy. Zauważyć jednak należy, że zarządzenie zostaje wydane, gdy nie dojdzie do zawarcia porozumienia pracodawcy ze stroną uprawnioną do zawarcia układu zbiorowego pracy, tj. ze związkiem zawodowym, natomiast pracodawca wydaje regulamin, gdy w zakładzie nie działa organizacja związkowa. Jest to różnica o istotnym znaczeniu. Między wymienionymi aktami zachodzą dalsze różnice. Poza różnicą w nazwie, której to różnicy nie można pomniejszać ze względu na art. 9 k.p. uznający akty określone w obowiązującym prawie jako regulaminy (o ile zostały oparte na ustawie) za źródło prawa, różnice dotyczą zakresu regulacji. Regulamin ma za przedmiot nie tylko ukształtowanie praw pracownika, lecz także może określać obowiązki indywidualnych pracowników i w ten sposób kształtować bezpośrednio treść stosunków pracy. Zarządzenie dotyczy natomiast jedynie określenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jako uprawnienia zbiorowego członków załogi przedsiębiorstwa. Nie wynikają z niego indywidualne uprawnienia pracowników. Skoro więc zarządzenie ani nie stanowi rodzaju opartego na ustawie porozumienia, ani nie ma cech opartego na ustawie regulaminu, nie stanowi rodzaju źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.[6]

Zarządzenie pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wydane na podstawie art. 4 ustawy negocjacyjnej nie jest czynnością prawną w rozumieniu art. 56 k.c. Do zarządzenia pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego o czynnościach prawnych (Tytuł IV „Czynności prawne").

Odrzucić należy kwalifikacje zarządzenia pracodawcy ustalającego przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników jako czynności o podwójnym złożonym charakterze prawnym: czynności zakresu zbiorowych

[6] *Ibidem*, teza 5. Zdaniem autora ustawa negocjacyjna nie może zostać zaliczona do źródeł prawa pracy, albowiem nie wywołuje bezpośrednich skutków prawnych w indywidualnych stosunkach pracy, a określa jedynie procedury uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu wynagrodzeń zaliczonych w ciężar kosztów. Por. też M. Zieleniecki w glosie do uchwały Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, GSP-Prz.Orz 2005/4/20, t. 1, w której akcentuje, że art. 4 ust. 1 i 4 ustawy negocjacyjnej należy do przepisów regulujących podwyższanie przeciętnego wynagrodzenia, a więc nie dotyczy w ogóle wysokości płacy poszczególnych pracowników i jej ewentualnego wzrostu. Podwyżka przeciętnego wynagrodzenia nie oznacza konieczności podwyższenia wszystkich wynagrodzeń, a tym bardziej w jednakowym (przeciętnym) stopniu. Art. 4 ust. 1 ustawy negocjacyjnej nie należy do przepisów indywidualnego prawa pracy.

© for this edition by CNS

stosunków pracy, a zarazem zbioru indywidualnych oświadczeń woli pracodawcy. Kwalifikacja zarządzenia pracodawcy w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia do wewnątrzzakładowych aktów prawnych wyklucza kwalifikowanie tego zarządzenia jako czynności prawnej w rozumieniu art. 58 k.c.[7]

W podsumowaniu należy stwierdzić, że zarządzenie pracodawcy ustalające przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jest aktem z zakresu zbiorowych stosunków pracy, wydanym przez pracodawcę na podstawie ustawy w sytuacji niezawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi w celu realizacji ważnego interesu gospodarczego. Nie jest ono źródłem indywidualnych uprawnień pracowników. Wymaga konkretyzacji oraz wprowadzenia do treści indywidualnych stosunków pracy.

IV. Zarządzenie a treść stosunku pracy

Charakteryzując niektóre dostępne porozumienia ustalające wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, podkreślono, że zawierały one odesłanie do szczegółowych zasad ustalania wzrostu wynagrodzeń, opracowanych przez strony porozumienia. Analogiczny mechanizm powinien znaleźć zastosowanie w razie wydania przez przedsiębiorcę zarządzenia ustalającego wskaźnik przyrostu miesięcznego wynagrodzenia. Zarówno porozumienie, jak i zarządzenie nie kształtują treści indywidualnych stosunków pracy. W tym celu potrzebny jest osobny akt pracodawcy, wyrażający jego wolę odpowiedniego ukształtowania indywidualnych wynagrodzeń pracowników. Formalnie akt ten może mieć różną postać, np. regulaminu czy zarządzenia. W znaczeniu materialnym natomiast należy kwalifikować go jako ofertę pracodawcy w zakresie zmiany dotychczasowych warunków wynagrodzenia. W piśmiennictwie prawa pracy, a także w judykaturze przyjmuje się, że na podwyżkę wynagrodzeń, o ile nie wiąże się z nią zmiana w zakresie obowiązków pracownika, pracownik wyraża zgodę i jako regułę można przyjąć istnienie dorozumianej zgody pracownika, jeśli nie było wyraźnej zgody na podwyżkę wynagrodzenia[8].

Stosownie do art. 4 ust. 3a ustawy negocjacyjnej ustalenie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia może ulec zmianie, jeżeli uzasadnia to zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy. Powołany przepis nie wskazuje kierunków możliwych zmian. W świetle brzmienia tego przepisu za dopuszczalne należy uznać zmiany polegające na zwiększaniu przyrostu, a także zmiany w postaci obniżenia wcześniej ustalonego przyrostu miesięcznego wyna-

[7] Por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99 i zawarte tam oceny dotyczące ważności i mocy wiążącej postanowień regulaminu pracy i innych wewnątrzzakładowych aktów prawnych.

[8] M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 96 i n.; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacje i ustalenie*, Warszawa 1981.

© for this edition by CNS

grodzenia. Wydaje się, iż przepis ten uwzględnia przede wszystkim potrzebę zmian w postaci obniżenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ponieważ przekroczenie wskaźników przyrostu ustalonych przez Komisję Trójstronną, jeżeli spowodowało pogorszenie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, pociąga za sobą określone negatywne skutki dla przedsiębiorcy.

Prawo pracy dysponuje instrumentami prawnymi zmiany warunków pracy ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Należą do nich porozumienia o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, układu zbiorowego pracy (art. 241^{37} k.p.), porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, z wyłączeniem przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9^{1} k.p.), a także porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niewynikających z umowy o pracę u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 23^{1a} k.p.)[9]. Między wymienionymi aktami a zarządzeniami pracodawcy zmieniającymi na niekorzyść ustalony przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zachodzi podobieństwo w tym, że mogą one zostać zastosowane w związku z pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy, tzn. ich celem jest zmniejszenie kosztów pracy ze względu na tę sytuację. Różnica natomiast dotyczy tego, że zarządzeniem może zostać obniżone wynagrodzenie jedynie w granicach ustalonego uprzednio wzrostu przeciętnych wynagrodzeń. Przy tym zmiana na niekorzyść nie dokonuje się automatycznie, ale wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagrodzenia za pracę. Zgodnie bowiem z art. 4 ust. 4 ustawy negocjacyjnej przepisy ustępu 1–3a nie naruszają odrębnych przepisów w sprawie zasad ustalania warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Zasady ustalania warunków wynagrodzenia za pracę to uregulowania zawarte w przepisach działu trzeciego Kodeksu pracy (art. 77^{1} i n.). Należą do nich również unormowania dotyczące zmian wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 42 k.p. zmiany takie wymagają wypowiedzenia dotychczasowych warunków i zaproponowania na piśmie nowych warunków.

V. Specyfika zarządzenia pracodawcy w sprawie wzrostu wynagrodzeń pracowników zakładów opieki zdrowotnej

Ustawa podwyżkowa wprowadza specyficzne konstrukcje i mechanizmy wzrostu wynagrodzeń pracowników zakładów opieki zdrowotnej. Wykraczają one poza instytucje prawa pracy, dotyczą bowiem nie tylko relacji między

[9] Zob. M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, PIZS 2003, nr 1, s. 11 i n.

© for this edition by CNS

świadczeniodawcą (zakładem opieki zdrowotnej) a pracownikami zatrudnionymi u świadczeniodawcy, lecz także z osobami udzielającymi świadczeń zdrowotnych na podstawie umowy ze świadczeniodawcą innej niż umowa o pracę; w opracowaniu ograniczamy się do kręgu osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Według art. 5 ustawy świadczeniodawcy przeznaczają część środków finansowych, uzyskanych zgodnie z art. 3 ustawy, na wzrost wynagrodzeń pracowników w 2006 i 2007 r. Wykonując obowiązek wynikający z ustawy, świadczeniodawca uwzględnia zasady wynagrodzenia obowiązujące u świadczeniodawcy, wynikające w szczególności z układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzenia. Zasadniczo wykonanie tego obowiązku następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Świadczeniodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, wykonuje obowiązek w uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. W wypadku nieuzgodnienia wykonania obowiązku decyzję podejmuje świadczeniodawca.

Ustawa narzuca zbiorowe (kolektywne) uregulowanie wzrostu wynagrodzeń. W razie niepowodzenia następuje ono w drodze decyzji pracodawcy, często w praktyce noszącej formę zarządzenia pracodawcy[10]. Prawny mechanizm wzrostu wynagrodzeń obejmuje podjęcie przez świadczeniodawcę decyzji (zarządzenia) jako czynności zbiorowej, a ponadto czynności indywidualnych. Wzrost wynagrodzeń jest określany przez czynność zbiorową oraz indywidualne czynności podejmowane wobec pracowników (a także osób udzielających świadczeń zdrowotnych na podstawie umów cywilnoprawnych).

Decyzja (zarządzenia) świadczeniodawcy w sprawie przeznaczenia środków finansowych na wzrost wynagrodzeń stanowi czynność zbiorową niezbędną do dokonania indywidualnych czynności o podwyższeniu wynagrodzeń pracownikom (oraz osobom udzielającym świadczeń opieki zdrowotnej na innej podstawie niż umowa o pracę).

Decyzja (zarządzenie) świadczeniodawcy w sprawie wzrostu wynagrodzeń nie zmienia treści umów o pracę ani też umów cywilnoprawnych, stanowiących podstawę udzielania świadczeń opieki zdrowotnej. Zmiana treści takich umów wymaga dodatkowej czynności w postaci zawarcia stosownych aneksów do istniejących umów o pracę.

Decyzja (zarządzenie) świadczeniodawcy w sprawie wzrostu wynagrodzeń nie może jednostronnie określać ani treści stosunków pracy, ani treści stosunków cywilnoprawnych, w ramach których udzielane są świadczenia opieki zdrowotnej. Decyzji (zarządzeniu) świadczeniodawcy w sprawie wzrostu wynagrodzeń nie można zaliczyć do swoistych (autonomicznych) źródeł prawa pracy. Nie jest ona regulaminem w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Ustawa podwyżkowa nie wpro-

[10] Z. Kubot, *Decyzje, porozumienia zbiorowe i uzgodnienia w sprawie wynagrodzeń w zakładach opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006, i zamieszczone tam przykłady porozumień, decyzji i zarządzeń dyrektorów samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

© for this edition by CNS

wadza mechanizmu prawnego polegającego na tym, że jedna strona zobowiązaniowego stosunku pracy albo zobowiązaniowego stosunku cywilnoprawnego w drodze decyzji (zarządzenia) normatywnej wyznacza prawo do wynagrodzenia drugiej stronie tego stosunku[11].

***

Przeprowadzona analiza zarządzeń pracodawcy w sprawie wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia skłania do ogólniejszej refleksji na temat instrumentów prawnych kształtowania treści stosunków pracy we współczesnym prawie pracy. Instrument w postaci opartego na ustawie zarządzenia pracodawcy o przyroście przeciętnego wynagrodzenia stanowi szczególne zjawisko w prawie pracy. Zarządzenie, jako oparty na art. 4 ustawy negocjacyjnej akt pracodawcy, ma charakter obowiązujący. Nie kształtuje on bezpośrednio indywidualnych stosunków pracy, wymaga dalszej konkretyzacji przez pracodawcę, i dopiero oferta pracodawcy zmiany wysokości wynagrodzenia na korzyść pracownika wchodzi do treści indywidualnych stosunków pracy.

[11] O mechanizmie wyznaczania praw i obowiązków jednej strony zobowiązaniowego stosunku prawnego przez drugą por. L. Kaczyński w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97, OSP 1998, nr 12, poz. 206.

© for this edition by CNS