

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 października 2018 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy, w sprawie sygn.. akt IV P 48/18 z powództwa G. K. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w S., zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. na rzecz powódki G. K. 2.043,28 zł tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty i 2.333,92 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalno-rentowej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty (punkt 1) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka G. K. pracowała w pozwanym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. od dnia 19 września 1988 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ostatnio starszej pielęgniarki. Umowa o pracę została rozwiązana w drodze porozumienia stron z dniem 24 października 2017 r. na wniosek powódki w związku z nabyciem przez nią z tym dniem uprawnień emerytalnych.

W dniu 10 listopada 2017 r. pozwany wypłacił jej odprawę emerytalną w związku z przejściem przez nią na emeryturę w kwocie 9.721,24 zł, zaś w dniu 10 września 2017 r. otrzymała nagrodę jubileuszową za czterdzieści lat pracy w kwocie 10.776,52 zł. Pismem z dnia 27 listopada 2018 r. powódka wystąpiła do pozwanego o przeliczenie ponownie otrzymanych świadczeń, gdyż nie uwzględnił w swoich wyliczeniach, tak zwanego dodatku podwyżkowego. Pozwany w piśmie z dnia 16 stycznia 2018 r. wskazał, iż świadczenia naliczono prawidłowo zgodnie z obowiązującymi przepisami, wyliczone przez powódkę wynagrodzenie jest tzw. dodatkiem zembalowskim, którego nie uwzględnia się przy wyliczaniu tych świadczeń.

Pracownikom np. z medycyny pracy, którzy nie zostali objęci tak zwanym dodatkiem podwyżkowym wynikających z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. 2015 r. poz. 1400 ze zm.) pracodawca włączył go do wynagrodzenia zasadniczego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo w całości zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji podkreślił, że w sprawie niespornym jest, iż powódka pracowała u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszej pielęgniarki i jej stosunek pracy ustał z dniem 23 października 2017 r. w drodze porozumienia stron na wniosek powódki w związku z nabyciem przez nią uprawnień emerytalnych. Pozwany wypłacił jej więc w związku z przejściem na emeryturę odprawę emerytalną, jak również nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy. Podstawę tych świadczeń stanowiły przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 618.

Stosownie do treści tych przepisów, pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, to jest art. 62 za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy, zaś zgodnie z art. 63 ust. 1 przechodzącemu na emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy. W oparciu o art. 64 ustalenie okresów uprawniających do tych świadczeń, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym u pozwanego, który to również odnosi się do nagrody jubileuszowej, jak i odprawy emerytalnej podstawę naliczania tych świadczeń stanowi wynagrodzenie pracownika przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, chyba że jest ono korzystniejsze w dniu wypłaty. W przypadku odprawy pieniężnej wylicza się ją przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a więc rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego i wypłacania

wynagrodzenia za urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. nr 2 poz. 14 ze zm., które odnosi się również do składników wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że spornym było czy wypłacone powódce świadczenia z tytułu odprawy emerytalnej czy też nagrody jubileuszowej zostały prawidłowo wyliczone przez pracodawcę w związku z nieuwzględnieniem tak zwanego dodatku podwyżkowego, który to powódka otrzymywała co miesiąc.

Podstawą przyznania tego świadczenia są przepisy Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. 2015 r. poz. 1400 ze zm.). Przepisami tymi wraz ze zmianami zagwarantowano wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych w 2015 r. oraz kolejnych latach i uregulowano procedurę przyznawania tych podwyżek (§ 2 ust. 4-5). Rozporządzenie powyższe bowiem zmieniono rozporządzeniem z dnia 14 października 2015 r. Dz.U. poz. 1628, tj. z 2016 r. poz. 1146. W rozporządzeniu uregulowano procedurę przyznawania podwyżek pracownikom zatrudnionym na stanowisku pielęgniarki i położnej (§ 2 ust. 4-5). Zasadniczym elementem tej procedury było porozumienie zawierane ze związkiem zawodowym zrzeszającym wyłącznie pielęgniarki i położne określające szczegółowe zasady podziału przekazanych środków na wynagrodzenie pielęgniarek i położnych, na podwyżki. Porozumienie to winno dotyczyć sposobu podziału miesięcznie środków określonych w ust. 3 pkt 1 na wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, z uwzględnieniem zapewnienia średniego wzrostu wynagrodzenia wraz z innymi składnikami i pochodnymi o 300 zł w przeliczeniu na etat albo równoważnik etatu. W przypadku nie zawarcia porozumienia albo braku pozytywnej opinii, wskazanych w ustępie 4 w terminie 7 dni od przedłożenia przez świadczeniodawcę propozycji podziału środków określonych w ust. 3 przedstawicielom, o których mowa w ust. 4, sposób podziału tych środków na wynagrodzenia pielęgniarek i położnych określa ten świadczeniodawca (pracodawca) i przekazuje jego kopię wraz z podpisanymi umowami dyrektorowi właściwego oddziału wojewódzkiego (...) w terminie 14 dni od dnia otrzymania tych umów.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódce, stosownie do tych przepisów, gdyż zostało zawarte porozumienia gwarantujące wzrost wynagrodzenia przyznano stosowną kwotę, co jest niesporne, która to również zgodnie z tymi przepisami ulegała stosownemu wzrostowi. Świadczenie to jak wynika wprost z przepisów, choć zwane dodatkiem zapewnia i gwarantuje wzrost wynagrodzenia pielęgniarek i położnych. Jest przeznaczane na ich wynagrodzenia, co również wynika z przepisów. Stanowi ono w istocie, choć nazywane jest dodatkiem ze względu na zasady jego przydziału oraz sposób finansowania z NFZ podwyżkę wynagrodzenia, które pielęgniarce i położnym wypłaca pracodawca, będący świadczeniodawcą usług medycznych, nie zaś inny podmiot. Zgodnie z § 2 ust. 1 powyższego rozporządzenia (przed zmianami) w terminie 14 dni od ogłoszenia niniejszego rozporządzenia świadczeniodawca posiadający umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z enumeratywnie określonymi wyłączeniami, które nie dotyczą niniejszej sprawy, przekazać miał dyrektorowi właściwego oddziału wojewódzkiego (...) informacje według stanu na dzień ogłoszenia rozporządzenia o liczbie pielęgniarek i położnych wykonujących u tego świadczeniodawcy zawód w rozumieniu art. 19 ust. 1 pkt 1 – 3 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1435 ze zm. obecnie tj. z 2016 r. poz. 1251) i realizujących świadczenia opieki zdrowotnej oraz w formie indywidualnej praktyki pielęgniarki i położnej wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego albo indywidualnej praktyki pielęgniarki i położnej wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego w przeliczeniu na liczbę etatów realizujących te świadczenia.

Ustęp 2 tego przepisu wskazywał jakie dane o których mowa w ustępie 1 winny być wskazane. Sąd I instancji podniósł, iż powyższe rozporządzenie zostało wydane na kanwie protestów pielęgniarek i położnych odnośnie wysokości otrzymywanego przez nie wynagrodzenia za pracę. Z rozporządzenia wynika wprost, co już podkreślano, iż ma ono zapewniać średni wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Środki te są przeznaczone bowiem na wynagrodzenia tych osób. Nie dotyczą one więc innych świadczeń należnych powódce z innego tytułu. Nie wskazują tego bowiem powołane przepisy, które mówią wprost o podwyżkach, wroście wynagrodzeń w 2015 r. i kolejnych latach. U podstaw jego wyodrębnienia i nazywania go dodatkiem leżą jedynie powyższe przepisy, które to jak wynika z ich treści stanowią podstawę prawną dla wypłaty tego świadczenia przez pracodawcę, według określonych zasad ich ustalania i finansowania. Przepisy te stały się więc źródłem prawa.

Zdaniem Sądu Rejonowego stanowisko pozwanego odmawiające uznania tego świadczenia jako wynagrodzenia za pracę nie może się ostać i tym bardziej nie może rodzić negatywnych skutków dla powódki w tym zakresie. Przepisami tymi bowiem zagwarantowano wzrost średniego wynagrodzenia za pracę o określone kwoty. Nie ma podstaw, aby obecnie nie traktować ich jako wynagrodzenia za pracę, które powódka otrzymywała podwyższone w każdym miesiącu, a które to wpływa na wysokość świadczeń zależnych od wynagrodzeń, a więc tych który dochodzi powódka w niniejszej sprawie, gdyż dla obliczania ich przyjmuje się wynagrodzenie pielęgniarki. Nie może też być tak, iż pracodawca z uwagi na nie objęcie wszystkich pracowników powyższymi przepisami jak np. medycyny pracy wypłaca im świadczenia z uwzględnieniem ich zaliczenia do płacy zasadniczej, przyznając im taką podwyżkę innym zaś z uwagi na źródła finansowania nie zalicza tej części podwyżki wynagrodzenia na świadczenia od niego ustalone, a więc dochodzone w niniejszej sprawie. Sąd wywiódł, że przepisy Regulaminu również odnoszą się do wynagrodzenia pracownika, a częścią tego wynagrodzenia była również podwyżka wynagrodzenia pielęgniarek. W ocenie Sądu I instancji nie można pozbawiać powódki, jak oczekiwałby pracodawca należnej jej z mocy przepisów podwyżki wynagrodzenia, która winna być uwzględniona w wysokości dochodzonych przez nią świadczeń, które winny obejmować całe jej wynagrodzenie, w tym podwyżkę jego przyznaną stosownie do powyższych przepisów, które to wprost mówią o wzroście wynagrodzenia pielęgniarek i położnych.

Z tych względów Sąd Rejonowy zasądził różnicę pomiędzy wypłaconymi powódce świadczeniami oraz dochodzonymi, których wysokości pracodawca nie kwestionował. Wynagrodzenie powódki za pracę wzrastało bowiem w tym czasie zgodnie z powyższym.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, zaś o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o obligatoryjną treść art. 477 (2) kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. zakresie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy:

a) naruszenie art. 233 k.p.c. i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów w sposób

mający istotny wpływ na wynik sprawy poprzez:

- przyjęcie, że podpisanie przez pozwanego szpital i (...) i Położnych porozumienie płacowe, dotyczące okresowego przyznania pielęgniarkom i położnym dodatku, o którym mowa w Rozporządzeniu MZ z dnia 8 września 2015 roku w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych (z późniejszymi zmianami), stanowi stały składnik wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, do którego znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej oraz obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania odnoszące się do zasad naliczania nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno- rentowej - w sytuacji, w której w ocenie pozwanego Ustawodawca wyłączył możliwość stosowania Regulaminu Wynagradzania do tej podwyżki;

2. w zakresie przepisów prawa materialnego:

- naruszenie art. 62 i 63 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej w związku z § 13 i 14 Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego w (...) im. S. R. w S., polegające na przyjęciu, że użyte w tych przepisach pojęcie „wynagrodzenia” stanowiącego podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej obejmuje swoim zakresem również podwyżkę - „dodatek”, o którym mowa w Rozporządzeniu MZ z dnia 8 września 2015 roku w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych (z późniejszymi zmianami)

Mając powyższe zarzuty na uwadze pozwany, na podstawie art.368 §1 pkt 5 KPC wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na powyższe powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów – art. 233 § 1, jak i zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 62 i 63 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej w związku z § 13 i 14 Regulaminu Wynagradzania.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Uzasadnienie wyroku Sądu I instancji zawiera również wszystkie wymagane treścią art. 328 § 1 KPC elementy, tj. wskazanie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i dowodów którym odmówił wiary i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Chybioną jest też argumentacja apelacji wskazująca na naruszenie prawa materialnego poprzez uwzględnienie w podstawie obliczenia świadczenia tzw. dodatku z rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej z dnia 14 października 2015 roku podczas, gdy prawidłowa interpretacja powinna doprowadzić do wniosku, że brak jest podstaw do uwzględnienia ww. dodatku.

W ocenie Sądu II instancji przeprowadzona analiza prawna powołanych wyżej przepisów wskazanego rozporządzenia doprowadziła Sąd meriti do prawidłowych wniosków jurydycznych co do charakteru spornego dodatku i stwierdzenia, że jest to gwarantowana prawem podwyżka wynagrodzenia pielęgniarek i położnych w postaci spornego dodatku i w efekcie uznania, że jest on składnikiem wynagrodzenia powódki. Pozwany polemizuje z stanowiskiem Sądu pierwszej instancji niemniej argumentacja skarżącego przytoczona w uzasadnieniu apelacji odnośnie do braku podstaw do uwzględnienia rzeczonoego dodatku w podstawie obliczenia odprawy jest błędna. Sąd II instancji w pełni podziela i przyjmuje w całości za własne rozważania prawne Sądu Rejonowego, czyniąc je integralną częścią poniższych rozważań, jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania ustaleń, jak i rozważań prawnych w niezakwestionowanej części, co do samego faktu dotychczasowego wypłacania spornego dodatku powódce przez pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2001 r., V CKN 348/00).

Dodatkowo jedynie Sąd II instancji pragnie wskazać, że miał na uwadze, iż rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14.10.2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. poz. 1628) nie określa, czy sporne środki zwane dodatkiem mają wchodzić w skład wynagrodzenia zasadniczego, czy stanowić jedynie dodatek specjalny do wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Okręgowy zważył, że pracodawcy kształtując zasady wypłaty środków przeznaczonych na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych stosują różne formy, bo od dodatków specjalnych, przez dodatkowe wynagrodzenia, czy nagrody. Jednakże, zdaniem Sądu II instancji, bez względu na formę, w jakiej przyznano rzeczony dodatek, wchodzi on w skład wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, a zatem wlicza się go do podstawy wymiaru odprawy emerytalno-rentowej oraz nagrody jubileuszowej. Tego charakteru przedmiotowego dodatku nie zmienia ani to, że wysokość tego składnika wynagrodzenia powódki była zmienna ze względu na to, że z każdym kolejnym miesiącem wzrastała zgodnie z przepisami powołanego rozporządzenia, ani też wbrew wywodom apelanta to, że środki na jego sfinansowanie pochodzą z NFZ.

Skarżący podnosi, że podstawą nieuwzględniania tzw. dodatku podwyżkowego określonego w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej z dnia 14 października 2015 roku jest źródło jego finansowania. Środki przeznaczone na tzw. dodatek podwyżkowy pochodzą bowiem z budżetu Ministerstwa Zdrowia, przy czym środki te zostały przyznane na podstawie rozporządzenia, a nie mocy aktu prawnego o randzie ustawy. Środki te pochodzą więc z NFZ, a nieprzekazanie przez NFZ środków nie obliuguje pracodawcy, w tym przypadku podmiotu leczniczego, do pokrywania kosztów związanych z dodatkiem wynikającym z rozporządzenia z własnych środków. Dodatkowo skarżący zaznaczył, że ww. dodatek nie został wskazany w umowie o pracę łączącej pozwanego z powódką. W związku z powyższym dodatek podwyżkowy nie może obciążać pozwanego, który jest pracodawcą, nie stanowi w żaden sposób ani części wynagrodzenia zasadniczego ani innego dodatku wynikającego z umowy o pracę.

Odnosząc się do powyższego, w pierwszej kolejności należy wskazać, iż okoliczność, że wskazany dodatek nie został wprost wskazany w umowie o pracę powódki nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Skarżący zadaje się nie zauważać, iż prawa i obowiązki stron stosunku pracy kształtuje nie tylko zawarta między nimi umowa, lecz także przepisy prawne stanowiące w myśl art. 9 kp źródło prawa pracy. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy art. 18 § 1 kp. Wobec tego ukształtowanie określonego składnika wynagrodzenia bądź wynagrodzenia generalnie co do wysokości rozporządzeniem, które znajduje zastosowanie w stosunku do konkretnego pracownika powoduje, że staje się ono elementem jego stosunku pracy, nawet jeśli nie ma bezpośredniego odzwierciedlenia w zawartej umowie. Przepis art. 18 § 1 KP nie pozwala bowiem w drodze umowy lub jednostronnej decyzji zakładu pracy

na ukształtowanie wynagrodzenia pracownika mniej korzystnie niż przewidują to obowiązujące przepisy płacowe./ Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 kwietnia 1977 r. I PRN 40/77 Legalis Numer 20042/.

W ocenie Sądu II instancji, wbrew twierdzeniom apelacji, bez znaczenia jest również źródło finansowania, w których pokrycie mają znajdować wskazane środki. Bezwzględnie bowiem za wypłatę wszystkich składników składających się na wynagrodzenie za pracę odpowiada pracodawca. Wobec tego, nawet gdyby pozwany nie otrzymał środków celowych od NFZ na wskazany dodatek, to i tak wobec pracownika ponosiłby odpowiedzialność z tego tytułu, gdyż ten nie może bezpośrednio wymagać wypłaty wskazanych środków z budżetu Ministerstwa Zdrowia. Jedynie pozwany jako pracodawca mógłby dochodzić tych środków od NFZ. Jednakże ta okoliczność nie może w żaden sposób odbijać się negatywnie na uprawnieniach konkretnego pracownika. Przepisami powołanego rozporządzenia zagwarantowano wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Z rozporządzenia wynika wprost, iż ma ono zapewniać średni wzrost wynagrodzeń tych grup pracowników. Tym samym świadczenie to choć zwane dodatkiem (ze względu na zasady jego przydziału oraz sposób finansowania z NFZ) stricte służy temu celowi, jest więc wyłącznie podwyżką wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę. Nie ulega zatem wątpliwości, że wynagrodzenie powódki obejmowało również tzw. dodatek podwyżkowy, o którym mowa w rozporządzeniu.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że w świetle prawidłowo powołanych i interpretowanych przepisów Sąd I instancji dokonał bezbłędnej oceny jurystycznej spornego dodatku, trafnie konstatując, że jest to gwarantowana prawem podwyżka wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, co przesądza o tym, że stanowi on wynagrodzenie powódki i winien być uwzględniony przy obliczaniu nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej, wobec czego brak jest podstaw do uwzględnienia żądania apelacji w zakresie w jakim skarżący domagał się zmiany zakwestionowanego wyroku poprzez oddalenie powództwa

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. Zaskarżony wyrok w pełni odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego