



**STANOWISKO**  
**MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa i Prokuratury**  
**z dnia 22 lutego 2024 r.**  
**w sprawie podwyższania wynagrodzeń**  
**urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury**  
**na podstawie art. 14a ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r.**  
**o pracownikach sądów i prokuratury (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 577)**

---

**STRESZCZENIE:**

1. Wykładnia językowa prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż waloryzacja średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń obejmuje konkretne wynagrodzenia konkretnych osób.
2. Ustawodawca przeniósł w 1999 roku rolę pracodawcy, który w oparciu o dane środki przeznaczone w budżecie, kształtował wynagrodzenie pracowników, na władzę państwową. Stanowisko Departamentu Polityki Wydatkowej Ministerstwa Finansów zawarte w piśmie kierowanym do Dyrektora Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej w Ministerstwie Sprawiedliwości z dnia 10 października 2019 r., znak PW3.050.4.2019 mogłoby zostać uznane za słuszne wyłącznie pod reżimem poprzednio obowiązującej ustawy waloryzacyjnej.
3. Projekt ustawy budżetowej nie przewiduje środków finansowych z przeznaczeniem na wynagrodzenia, tylko sumę konkretnej wysokości wynagrodzeń, które winny być wypłacone pracownikom.
4. Podwyżka wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowym systemem wynagrodzeń spełnia cel w postaci wzrostu płac realnych, a nie cel motywacyjny czy uznaniowy.
5. W przypadku, gdy w ustawie budżetowej ustalony został wskaźnik waloryzacyjny, o którym mowa w przepisie art. 4 ust. 2 ustawy waloryzacyjnej, przepisy tej ustawy, na podstawie i w zakresie odesłania zawartego w art. 14a u.p.s.p., kształtują materialnoprawny charakter uprawnienia każdego konkretnego pracownika do otrzymania podwyższonego wynagrodzenia o ten wskaźnik w danym roku budżetowym z wyrównaniem od 1 stycznia.
6. Wzrost wynagrodzenia w oparciu o wskaźnik waloryzacyjny jest niezależny od stawek wynagrodzenia zasadniczego określonego w rozporządzeniu w sprawie wynagrodzeń, a wynagrodzenie zasadnicze pracownika w wysokości maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nie stanowi przesłanki negatywnej do otrzymania zwaloryzowanego wynagrodzenia w oparciu o wskaźnik określony w ustawie budżetowej.

---

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury – działając na podstawie art. 4, art. 6, art. 7 ust. 1, a u pracodawców objętych jej działaniem także na podstawie art. 26 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854) i § 60 ust. 1 pkt 1 Statutu NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Gdańsku – przedstawia poniższe stanowisko w sprawie podwyższania wynagrodzeń urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury na podstawie art. 14a ustawy z dnia 18 grudnia

1998 r. o *pracownikach sądów i prokuratury* (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 577). Jednocześnie poruszone tutaj kwestie w istotnej części dotyczą także innych pracowników zatrudnionych w państwowej sferze budżetowej do których nie stosuje się przepisów ustawy o pracownikach sądów i prokuratury.

#### I.

Mając na uwadze doświadczenia ubiegłych lat oraz stanowisko Departamentu Polityki Wydatkowej Ministerstwa Finansów zawarte w piśmie kierowanym do Dyrektora Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej w Ministerstwie Sprawiedliwości z dnia 10 października 2019 r., znak PW3.050.4.2019 konieczne stało się rozważenie:

1. Czy art. 14a ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o *pracownikach sądów i prokuratury* (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 577) gwarantuje wzrost wynagrodzenia konkretnego pracownika (do którego stosuje się ten przepis) o wskaźnik, o którym mowa w art. 4 ust. 2 Ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2692)?
2. Jeżeli odpowiedź na powyższe pytanie jest twierdząca, czy gwarancja taka jest także wtedy, gdy przepisy rozporządzeń kształtujących „widełkami” wynagrodzenia zasadnicze ograniczałyby możliwość wzrostu o ww. wskaźnik?

#### II.

Analizując powyższe zagadnienia należało wziąć pod uwagę następujące akty prawa powszechnie obowiązującego:

- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) (dalej także jako Konstytucja RP);
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) (dalej także jako Kodeks pracy);
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o *finansach publicznych* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.) (dalej także jako ustawa o finansach publicznych);
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o *pracownikach sądów i prokuratury* (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 577) (dalej także jako u.p.s.p. lub ustawa o pracownikach sądów);
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o *kształtowaniu środków na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej* (Dz. U. z 1995 r. Nr 34, poz. 163 z późn. zm.). (dalej także jako ustawa waloryzacyjna z 1994 roku);
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o *kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2692 z późn. zm.) (dalej także jako ustawa waloryzacyjna);

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2016 z późn. zm.) (dalej także jako rozporządzenie ws. wynagrodzeń lub rozporządzenie z 2017 r.).

### III.

#### [AKTUALNY STAN PRAWNY]

[1] Pracownicy sądów i prokuratury są tzw. pracownikami sfery budżetowej, co oznacza, że źródłem środków przeznaczonych na ich wynagrodzenia jest budżet państwa. Zgodnie z przepisem art. 14 u.p.s.p. szczególne zasady wynagradzania oraz tabele wynagrodzenia zasadniczego urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury określone są w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Zgodnie z przepisem art. 14a u.p.s.p. podwyższenie wynagrodzeń urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury lub pracowników Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego następuje w terminach i na zasadach określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń.

[2] Warto wskazać, iż początkowo, w ustawie z 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, system wynagradzania urzędników i innych pracowników, polegał na powiązaniu wysokości konkretnego wynagrodzenia z wynagrodzeniem sędziego sądu rejonowego. Podwyższenie indywidualnych wynagrodzeń urzędników naliczano od dnia 1 stycznia każdego roku. Zmiana nastąpiła 1 stycznia 2002 roku poprzez wejście w życie przepisu art. 195 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (Dz.U.01.98.1070), skreślającego w ustawie o pracownikach sądów art. 13. Pracownicy sądów, poprzez brak powiązania ich wynagrodzeń z wysokością wynagrodzenia sędziów, które to wynagrodzenia podlegały waloryzacji, stracili w istocie gwarancję urealniania poziomu ich wynagrodzeń. W związku z powyższym, ustawą z dnia 28 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – *Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy o prokuraturze, ustawy – Prawo o ustroju sądów wojskowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 228, poz. 2256), wprowadzono przepis art. 14a do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Jak wskazuje uzasadnienie do projektu powyższej ustawy, odesłanie do zasad i terminów podwyższania wynagrodzeń określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej, miało zagwarantować stosowanie dotychczasowych zasad i terminów podwyżek wynagrodzeń tych grup zawodowych. Celem ustawodawcy było zatem zagwarantowanie konkretnym pracownikom (urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury) podwyżek ich wynagrodzeń z uwzględnieniem zmian społeczno-gospodarczych oraz siły nabywczej pieniądza. Dotychczas bowiem taką gwarancją było uzależnienie wysokości ich wynagrodzeń od wynagrodzeń sędziów, które to wynagrodzenia

powiązane były z danymi dotyczącymi wysokości wynagrodzeń ogłaszanych przez GUS.

[3] Poprzez zastosowanie wyżej wskazanego odesłania, do podwyższenia wynagrodzeń urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się terminy i zasady określone w ustawie z 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw. Warto zauważyć, że ustawa ta, zgodnie z art. 1 określa zasady i tryb kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, których, na mocy art. 3 pkt 1, nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w sądach. Przepis art. 14a u.p.s.p. jest zatem przepisem szczególnym, który jednocześnie wyznacza zakres stosowania tej ustawy. Sformułowane w przepisie art. 14a odesłanie wskazuje, że do pracowników sądów i prokuratury należy stosować tylko te przepisy ustawy waloryzacyjnej, które odnoszą się do terminów i zasad podwyższenia wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń. W związku z tym, do pracowników sądów i prokuratury zastosowanie będą miały w szczególności przepisy art. 4 ust. 2, art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1.

[4] Zgodnie z powyższym, wynagrodzenia osób nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń waloryzowane są średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń. Ich podstawę stanowi suma zwaloryzowanego w powyższy sposób wynagrodzenia ubiegłorocznego i tzw. trzynastki. Naliczenie w ten sposób wynagrodzeń następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

[5] Jednocześnie należy zwrócić uwagę na użyte określenie „wynagrodzenia osób” użyte w przepisie art. 4 ust. 2 ustawy waloryzacyjnej. Przy czym, zgodnie z definicją zawartą w przepisie art. 2 pkt 3, przez wynagrodzenia należy rozumieć wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy osób (...) oraz uposażenia, nagrody roczne i uznaniowe oraz dodatkowe uposażenia roczne (...). **Wykładnia językowa prowadzi zatem do jednoznacznego wniosku, iż waloryzacja średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń obejmuje konkretne wynagrodzenia konkretnych osób.**

[6] Biorąc pod uwagę powyższe, nie sposób zgodzić się z zaprezentowaną w piśmie Departamentu Polityki Wydatkowej wykładnią, jakoby ustawa waloryzacyjna nie określała zasad kształtowania wynagrodzeń indywidualnych. Do świadczeń wynikających ze stosunku pracy roszczenia będą bowiem zawsze przysługiwały stronie stosunku pracy, a więc konkretnemu pracownikowi. O ile, w przypadku skierowania owego roszczenia na drogę sądową, pozwanym nie będzie ustawodawca (skarb państwa), a dany pracodawca, o tyle nie oznacza to, że pracodawca ten, może, jak to zostało ujęte we wspomnianym piśmie, dowolnie decydować o tym kto i w jakiej wysokości otrzyma podwyżkę wynagrodzenia w oparciu o ustawę waloryzacyjną. Wskazać bowiem należy, w ślad za orzecznictwem sądowym, iż także pracownik zatrudniony w szeroko rozumianej sferze publicznej, w sprawach o wynagrodzenie, jest stroną stosunku pracy

z pracodawcą. Ten zaś winien – zwłaszcza, gdy jest osadzony w strukturze Skarbu Państwa, jako jego *statio fisci* – realizować przypisane mu systemowo zobowiązania, choćby środki na nie czerpał ze źródeł niepozostających w jego dyspozycji. Skoro bowiem ustawodawca powszechny statuuje o tym w jakich terminach i na jakich zasadach są waloryzowane wynagrodzenia pracowników, to postanowienia te wiąże także pracodawcę.

[7] Warto też wspomnieć utrwalone stanowisko zarówno sądów jak i Trybunału Konstytucyjnego odnoszące się do waloryzacji wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. Sądownictwo powszechne jak i konstytucyjne przyznaje prawo ustawodawcy do odstąpienia od zasady kształtowania, w tym waloryzacji owych wynagrodzeń, o ile nie byłyby one dla jednostki zaskakujące i nie miały charakteru arbitralnego i wyłącznie, gdy przemawiają za tym szczególnie istotne wartości konstytucyjne. Skoro zatem, zgodnie z konstytucyjną zasadą państwa prawnego, uznaje się wyłącznie ograniczoną decyzyjność ustawodawcy w zakresie zmiany wysokości wynagrodzeń, nie sposób uznać, że pracodawcy państwowemu przysługuje decyzyjność nieograniczona.

[8] Podkreślenia przy tym wymaga, że w przeciwieństwie do twierdzeń zawartych we wspomnianym piśmie, nie ma znaczenia dla obligatoryjnego charakteru wzrostu wynagrodzeń fakt, czy pracownicy sądów i prokuratury są objęci mnożnikowym systemem wynagrodzeń. Wskazuje na to treść postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 lutego 2015 r. Postanowienie to wydane zostało na skutek skierowania przez sądy rejonowe, rozpatrujące sprawy pracowników sądów o zapłatę w związku z brakiem otrzymania waloryzacji wynagrodzeń, pytań prejudycjalnych. Trybunał w uzasadnieniu podał, iż „z dokonanej już przez Trybunał analizy art. 14a u.p.s.p., art. 14 ust. 1b u.k.s. oraz art. 4 ust. 2 i art. 9 ust. 1 pkt 3 u.k.w. wynika, że wynagrodzenia pracowników sądów i prokuratury oraz kuratorów sądowych są waloryzowane średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń, który jest ustalany w ustawie budżetowej. Niewątpliwie zatem sądy rozpoznające sprawy, w celu wydania właściwych rozstrzygnięć, zobowiązane będą bezpośrednio zastosować art. 15 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2010, art. 13 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2011, art. 13 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2012 i art. 13 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2013, które określają średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w latach 2010-2013.”

[9] Podstawą do ustalenia zatem czy danemu pracownikowi należy się waloryzacja indywidualnego wynagrodzenia, jest wyłącznie ustawa budżetowa i określony w niej wskaźnik waloryzacji. Ustalenie przez ustawodawcę wskaźnika waloryzacyjnego w ustawie budżetowej, powoduje zatem *ipso iure* powstanie roszczenia po stronie pracownika i obowiązku wypłaty wynagrodzenia zwaloryzowanego po stronie pracodawcy.

[10] Brak decyzyjności pracodawcy potwierdza także bezwzględnie obowiązujący charakter normy zawartej w przepisie art. 14a u.p.s.p. W przeciwieństwie bowiem do innych przepisów ustawy, w których ustawodawca pozostawia swobodę

decyzyjną dyrektorowi sądu i prokuratorowi w czynnościach z zakresu prawa pracy (art. 3a ust. 2, art. 12 ust. 2 i 4, art. 12c, czy też załącznik nr 3 rozporządzenia ws. wynagrodzeń), przepis art. 14a został sformułowany w sposób jednoznacznie oznajmujący i stanowczy.

[11] Oczywistym wydaje się być także fakt, iż gdyby pracodawca zdecydował się różnicować wysokość waloryzacji wynagrodzenia w stosunku do poszczególnych pracowników, naraziłby się na zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Wskazać bowiem należy, iż przepisy dotyczące zasad podwyższenia wynagrodzenia dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń, nie zawierają absolutnie żadnych przesłanek warunkujących nabycie prawa do waloryzacji.

[12] Nie mniej istotna z punktu widzenia naszego stanowiska, jest także analiza temporalna i celowościowa przepisów ustawy waloryzacyjnej. Wskazania wymaga, iż aktualnie obowiązujący akt pochodzi z roku 1999. Poprzednio obowiązująca ustawa z roku 1994, zgoła odmiennie regulowała zakres podmiotowy i przedmiotowy ustawy, pomimo, że zasady kształtowania środków na wynagrodzenia, były podobne. Zgodnie z jej art. 1, ustawa ta określała zasady i tryb kształtowania środków oraz limitów na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej, podczas gdy **obecnie obowiązująca ustawa stanowi w art. 1, że określa ona zasady i tryb kształtowania wynagrodzeń**. Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy waloryzacyjnej z 23 grudnia 1999 r., w nowej ustawie odstąpiono od dotychczasowego sposobu naliczania środków na wynagrodzenia w oparciu o etaty kalkulacyjne i w związku z tym utworzono rezerwę na zmiany organizacyjne i rezerwę środków na wynagrodzenia. Przestała tym samym funkcjonować rezerwa na podwyżki (por. art. 7 ust. 1 ustawy z 1994 r.). Powyższe jednoznacznie zatem wskazuje, że pod rządami ustawy z 1994 roku środki na wynagrodzenia dla pracowników państwowej sfery budżetowej były naliczane abstrakcyjnie, w oparciu o kalkulację etatów, nie przewidując w ustawie budżetowej środków na podwyżki, które mogły być podzielone wyłącznie przez Radę Ministrów z rezerwy celowej na poszczególne części budżetowe. W nowej ustawie, w celu większej możliwości gospodarowania środkami publicznymi, które dotychczas były „zamrożone” w budżecie środków przeznaczonych na wynagrodzenia, zdecydowano się naliczać wynagrodzenia w sposób rzeczywisty, tj. w oparciu o rzeczywiście obsadzone etaty pracowników nieobjętych mnożnikowym systemem wynagrodzenia, wraz z naliczeniem odpowiedniej wysokości środków przeznaczonych na podwyżki tych wynagrodzeń. Stąd też zmiana określenia ze „środków i limitów na wynagrodzenia” na określenie „kształtowanie wynagrodzeń”. **Ustawodawca zatem niejako przeniósł w 1999 roku rolę pracodawcy, który w oparciu o dane środki przeznaczone w budżecie, kształtował wynagrodzenie pracowników, na władzę państwową, co potwierdza treść uzasadnienia**. Jak czytamy „w 2000 roku w państwowej sferze budżetowej pozostanie przede wszystkim administracja rządowa, sądownictwo, wojsko, policja, uczelnie państwowe. Środki na wynagrodzenia w tych dziedzinach powinien ustalać Rząd, w ramach możliwości

finansowych budżetu państwa”. Wydaje się zatem, że **stanowisko przedstawione w piśmie z dnia 10 października 2019 r. mogłoby zostać uznane za słuszne wyłącznie pod reżimem poprzednio obowiązującej ustawy waloryzacyjnej.**

[13] Zgodnie z przepisem art. 7 ust. 4 ustawy waloryzacyjnej, jeśli Rada Dialogu Społecznego uzgodni, w drodze uchwały, wysokość średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, Rada Ministrów jest zobowiązana do uwzględnienia w projekcie ustawy budżetowej wynagrodzeń zapewniających osiągnięcie uzgodnionej wysokości wskaźników. **Z przepisu tego wynika zatem, że obowiązkiem Rady Ministrów jest zabezpieczenie środków budżetowych, przeznaczonych na konkretne wynagrodzenia (osiągające uzgodnioną wysokość wskaźników). Projekt ustawy budżetowej nie przewiduje zatem środków finansowych z przeznaczeniem na wynagrodzenia, tylko sumę konkretnej wysokości wynagrodzeń (uwzględniającej uzgodniony wskaźnik), które winny być wypłacone pracownikom.** Biorąc natomiast pod uwagę informacje w ustępie 2 tego przepisu, które mają być uzasadnieniem dla określenia danej wysokości wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, **należy stwierdzić jednoznacznie, że podwyżka wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowym systemem wynagrodzeń spełnia cel w postaci wzrostu płac realnych, a nie cel motywacyjny czy uznaniowy.**

[14] Podsumowując należy stwierdzić, że w przypadku, gdy w ustawie budżetowej ustalony został wskaźnik waloryzacyjny, o którym mowa w przepisie art. 4 ust. 2 ustawy waloryzacyjnej, przepisy tej ustawy, na podstawie i w zakresie odesłania zawartego w art. 14a u.p.s.p., kształtują materialnoprawny charakter uprawnienia każdego konkretnego pracownika do otrzymania podwyższonego wynagrodzenia o ten wskaźnik w danym roku budżetowym z wyrównaniem od 1 stycznia. Jedyną sytuacją zatem, kiedy pracownikom sfery budżetowej nieobjętym mnożnikowym systemem wynagrodzenia, nie przysługuje roszczenie o wypłatę podwyższonego wynagrodzenia, jest sytuacja, w której średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzenia zostanie określony w ustawie budżetowej na poziomie 0 (100%). Następuje wtedy tzw. zamrożenie wynagrodzeń i przy wystąpieniu wyżej wskazanych przesłanek konstytucyjnych, pracownikom nie przysługuje roszczenie o tzw. podwyżkę inflacyjną.

#### IV.

##### [WALORYZACJA A ZASADY OKREŚLONE W ROZPORZĄDZENIACH]

[15] Szukając odpowiedzi na drugie z powstałych pytań, powrócić należy do wspomnianego we wstępie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Zgodnie z delegacją ustawową oraz przepisem § 1 pkt 3 rozporządzenia, określa ono tabele wynagrodzenia zasadniczego urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury. Określenie tzw. widełek wynagrodzenia

zasadniczego zostało zawarte w załączniku nr 3 do rozporządzenia. Jest to tabela, w oparciu o którą dany pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia oferowaną pracownikowi zatrudnianemu na stanowisku przyporządkowanym do odpowiedniej w tabeli grupy. W ramach zatrudnienia, pracodawca może także (w ramach własnej gospodarki finansowej w oparciu o ustawę o *finansach publicznych*) zwiększać wysokość przyznanego wynagrodzenia. Zgodnie bowiem z art. 78 ust. 1 *Kodeksu pracy*, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Pracodawca może też ustalić wysokość wynagrodzenia na poziomie górnej granicy określonej w rozporządzeniu. Pozornie mogłoby się wydawać, że podwyżka waloryzacyjna dla takiego pracownika nie może zostać zrealizowana, ponieważ spowodowałaby przekroczenie górnej granicy maksymalnego wynagrodzenia określonego dla danej grupy stanowisk. Należy jednak wziąć pod uwagę opisane niżej uwarunkowania.

[16] Przyjmując za całkowicie słuszną i doceniając dotychczasową praktykę nowelizowania rozporządzenia tak, aby nie pozostawało w konflikcie z ustawami trzeba jednak zauważyć, że nowelizacja rozporządzenia ws. wynagrodzeń zależy wyłącznie od swobodnego uznania władzy wykonawczej. Żaden przepis prawa wprost nie obliguje Ministra Sprawiedliwości do aktualizowania raz określonych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Taka sytuacja, była w istocie podstawą nowelizacji ustawy o *pracownikach sądów i prokuratury* z 2003 roku, o której mowa powyżej. Uzasadnienie wyraźnie bowiem wskazuje, że celem zmiany było niejako zagwarantowanie aktualizowania owych stawek wynagrodzenia.

[17] Nie można w tym miejscu pominąć – jak się wydaje, oczywistej kwestii – iż rozporządzenie znajduje się niżej w hierarchii źródeł prawa wynikającej z art. 87 w zw. z 92 *Konstytucji RP*. Oznacza to, że nie może w sposób odmienny regulować materii ustawowej. **Skoro zatem, ustawa o pracownikach sądów i prokuratury za pomocą ustawy waloryzacyjnej przyznaje określoną wartość podwyższonego wynagrodzenia pracownikom, należy uznać, że chodzi o wartość podwyższonego wynagrodzenia określonego w rozporządzeniu.**

[18] Na powyższe wskazuje wyżej omówiony charakter podwyżek waloryzacyjnych. Jak wskazaliśmy, **celem podwyżek w oparciu o ustawę waloryzacyjną jest urealnienie wartości otrzymywanego wynagrodzenia.** Podwyżki przyznawane przez pracodawcę, w oparciu o tabelę wynagrodzeń zasadniczych mają natomiast charakter motywacyjny, uznaniowy. **Nie może być zatem przeszkodą do otrzymania podwyżki waloryzacyjnej fakt otrzymania wynagrodzenia zasadniczego w górnej granicy określonej w rozporządzeniu.** Gdyby bowiem przyjąć tezę przeciwną, należałoby uznać, że możliwa i akceptowalna jest sytuacja, w której określona wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika jest przesłanką negatywną do otrzymania podwyżki inflacyjnej. **Ustawa waloryzacyjna nie przewiduje bowiem żadnych przesłanek warunkujących otrzymanie wynagrodzenia podwyższonego o wskaźnik**



**waloryzacyjny. W związku z hierarchią źródeł prawa, wydaje się oczywiste, że przepis rozporządzenia nie może zatem takiej przesłanki ustanawiać.**

[19] Z empirycznego punktu widzenia, należy zauważyć, że zmiany społeczno-gospodarcze zachodzące na przestrzeni lat, powodujące obniżenie siły nabywczej pieniądza, przy braku nowelizacji rozporządzenia, potencjalnie mogłyby spowodować, że pracownicy otrzymujący maksymalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pozbawieni byłiby możliwości waloryzacji ich wynagrodzeń do tego stopnia, że realna wartość ich wynagrodzeń mogłaby nie zagwarantować godziwego wynagrodzenia, o którym mowa w przepisie art. 13 *Kodeksu pracy*. Przepis ten natomiast, jest kolejną wskazówką dla interpretacji przepisów dotyczących prawa wszystkich pracowników sądów i prokuratury do waloryzacji ich wynagrodzeń. **Ustawa waloryzacyjna wydaje się być bowiem, obok ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, wypełnieniem przez państwo obowiązku zapewnienia pracownikom prawa do godziwego wynagrodzenia.**

[20] **Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, należy wysnuć wniosek, iż wzrost wynagrodzenia w oparciu o wskaźnik waloryzacyjny jest niezależny od stawek wynagrodzenia zasadniczego określonego w rozporządzeniu w sprawie wynagrodzeń, a wynagrodzenie zasadnicze pracownika w wysokości maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nie stanowi przesłanki negatywnej do otrzymania zwaloryzowanego wynagrodzenia w oparciu o wskaźnik określony w ustawie budżetowej.**

#### V.

Powyższe stanowisko przedstawiamy mając na uwadze niedoskonałość aktualnego stanu prawnego oraz konieczność wprowadzenia dobrych rozwiązań systemowych regulujących wynagrodzenia na poziomie ustawy we właściwy sposób, także tak, aby były zabezpieczone przed utratą ich wartości, cechy godziwości oraz bez naruszania zasady zaufania do państwa prawa.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA