



Warszawa 15 marca 2002r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

w Warszawie

ul. Szucha 12 a

Wnioskodawca: Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej
z siedzibą w Warszawie przy ul. Górczewskiej 89

Uczestnicy :

1. Sejm
2. Prokurator Generalny

Wniosek

o stwierdzenie niezgodności ustawy z Konstytucją RP

Na podstawie art. 191 ust. 1 pkt. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997r. nr 78, póź. 483) oraz art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. nr 102, póź. 643 z póź. zm.), załączając uchwałę Rady Krajowej Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej z dnia 12 marca 2002r. wraz z pełnomocnictwem

wnoszę o :

1. stwierdzenie niezgodności art. 4a ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń

art. 2, art. 20 w zw. z art. 65 ust. 4, art. 32 ust 1 i 2 in fine Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz

2. o stwierdzenie niezgodności art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001r. nr 5, poz. 45) z art. 2 oraz art. 88 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uzasadnienie

Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej działa na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. nr 55, poz. 235 z póź. zm.). Zgodnie z § 4 Statutu celem Federacji jest : ochrona praw i reprezentowanie interesów samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej mających siedzibę na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, a w szczególności :

- ochronę i reprezentowanie interesów członków w zakresie dóbr niematerialnych i prawnych;
- wspieranie członków Związku w negocjowaniu zakładowych układów zbiorowych pracy;
- negocjowanie i zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy;
- oddziaływanie na kształtowanie polityki społecznej i ustawodawstwa dotyczącego interesów pracodawców;
- występowanie do organów posiadających inicjatywę ustawodawczą z wnioskami legislacyjnymi oraz opiniami w zakresie aktów prawnych dotyczących stosunków pracy i polityki gospodarczej.

Zgodnie z § 2 ust. 1 Statutu Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej działa w skali ogólnokrajowej.

Zważywszy na powyższe wnioskodawca uważa, iż spełniony jest wymóg legitymacji czynnej określony w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. nr 102, poz. 643 z póź. zm.)

Ustawa z dnia 22 grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej rozszerzyła zakres podmiotowy ustawy z 16. 12. 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 1995r nr 1, poz. 5) o samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające powyżej 50 osób.

Art. 4a ust. 1 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców i zmianie niektórych innych ustaw (wprowadzony wyżej powołaną nowelą) nakłada na samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej (będące przedsiębiorcami w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy) obowiązek dokonania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń pracowników o kwotę nie niższą aniżeli 203 zł. Uprawnienie pracowników do otrzymania takiego przyrostu (a tym samym obowiązek leżący po stronie pracodawcy) zostało uznane w uchwale Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r. sygn. III ZP 32/01, w której Sąd Najwyższy stwierdził : „Przepis art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw Dz. U. z 1995r. nr 1 poz. 2 ze zm.) stanowi podstawę indywidualnych roszczeń pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej o podwyższenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę o kwotę nie niższą niż 203 zł. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.”

Z art. 32 ust 1 Konstytucji wynika zasada równości wobec prawa, zaś jej konkretyzacją *explicite* wyrażoną w ust. 2 powołanego artykułu jest nakaz równego traktowania przez władzę publiczną oraz zakaz jakiegokolwiek

dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Zaskarżony przepis wprowadza nierówność w życiu gospodarczym podmiotów nie różniących się żadną relewantną prawnie cechą przez co narusza art. 32 Konstytucji.

Zarzut niezgodności art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców z art. 32 Konstytucji RP jest uzasadniony w świetle stanowiska Trybunału Konstytucyjnego wyrażonego w wyroku z dnia 24. 02. 1999r. sygn. SK 4/98 (OTK 1999/2/24), iż „zakres podmiotowy zasady równości rozciągnięty został w art. 32 na <<ogół osób>>, objął więc tak osoby fizyczne jak i prawne.”

W przekonaniu wnioskodawcy zasadnicze znaczenie dla oceny zgodności art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz o zmianie niektórych ustaw z art. 32 Konstytucji RP ma zagadnienie, jakie kategorie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej podlegają znowelizowanej ustawie, a tym samym mają obowiązek podwyższenia swoim pracownikom przeciętnego przyrostu wynagrodzenia w kwocie nie niższej niż 203 zł.

Przy określaniu zakładów opieki zdrowotnej, których dotyczy ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw można poprzestać na brzmieniu kwestionowanego art. 4a, abstrahując od pozostałych przepisów tej ustawy. Jak słusznie podkreśliła w swoim sejmowym przemówieniu z dnia 14 lutego 2001r. poseł Ewa Tomaszewska (sprawozdając wyniki prac połączonych Komisji Polityki Społecznej i Komisji Zdrowia nad kolejną nowelizacją kwestionowanej ustawy): „Ustawę (o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw – dopisek wnioskodawcy) należy czytać jako całość, a w szczególności stosując zapisy

słowniczka do wszystkich jej artykułów i biorąc pod uwagę jej merytoryczną spójność”.

Ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców zgodnie z jej tytułem dotyczy przyrostu przeciętnego wynagrodzenia u przedsiębiorców. Z kolei definicję przedsiębiorcy zawiera art. 2 pkt 1 tejże ustawy stanowiąc : „Użyte w ustawie określenia oznaczają : przedsiębiorcy – podmioty gospodarki narodowej prowadzące działalność gospodarczą, (...) a także samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, zatrudniające powyżej 50 osób”. Jak widać, przedsiębiorcą w rozumieniu powyższej ustawy jest **tylko** samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej zatrudniający **powyżej 50 pracowników, a nie są inne zakłady opieki zdrowotnej, w tym samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające 50 i mniej pracowników.**

Powyższe ustalenie jednoznacznie potwierdza fragment uzasadnienia do wprowadzonych nowelą grudniową zmian do ustawy : „Zakłada się, że projektowane zmiany będą dotyczyły jedynie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 pracowników”. Wymownym potwierdzeniem tego jest wystąpienie poseł Ewy Tomaszewskiej, która stwierdziła : „(...) padły wnioski o objęcie ustawą wszystkich zakładów nie tylko zatrudniających powyżej 50 osób – włączając w to również zakłady niepubliczne. Wnioski te nie zostały przyjęte przez komisje (...)”.

Obowiązek zapewnienia przyrostu określonego w przepisach art. 4a ust. 1 i 2 nie dotyczy samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających poniżej 50 pracowników. W przekonaniu wnioskodawcy powyższa regulacja nie nakładając ww. obowiązków płacowych na samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające poniżej 50 pracowników (oraz oczywiście i na niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej), **rażąco narusza zasadę równości.** Nałożenie obowiązku podwyższenia wynagrodzenia określonego w art. 4a wyłącznie

na samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej narusza zasadę „równego traktowania przez władzę publiczną” – jaką jest bez wątpienia ustawodawca – samodzielnych publicznych podmiotów udzielających świadczeń zdrowotnych. Jak podkreśla Trybunał Konstytucyjny nakaz przestrzegania Konstytucji RP dotyczy w sposób oczywisty również władzy ustawodawczej, której obowiązkiem jest wymóg takiego stanowienia prawa, które nie naruszałoby przepisów ustawy zasadniczej (orzeczenie z 29. 01. 1992r. sygn. K 15/91, OTK z 1992/1/8, a także orzeczenie z 7. 01. 1992r. sygn. K 8/91; OTK 1992/1/5).

Ustawodawca określając zakres podmiotowy wymienionej ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw **posłużył się kryterium liczby pracowników** zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej. Zastosowanie takiego kryterium powoduje zróżnicowanie warunków wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w zależności od liczby zatrudnionych w danym zakładzie. W aspekcie kryterium liczby zatrudnionych pracowników irrelevantne prawnie staje się to, że pracownicy samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej objętych tą ustawą i pracownicy samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej jej nie podlegających wykonują pracę tego samego rodzaju zgodnie z jednolicie określonymi kwalifikacjami zawodowymi według Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 29. 03. 1999r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. nr 30, poz. 300).

Mając na uwadze wyżej przytoczone okoliczności należy – w przekonaniu wnioskodawcy – uznać, iż ustawodawca posługując się jedynie kryterium liczby zatrudnionych posłużył się irrelevantnym prawnie kryterium dyferencjacji praw i obowiązków wewnątrz tej samej kategorii podmiotów

prawa (1. samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, 2. pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej).

W kwestii rozumienia zasady równości wynikającej z art. 32 Konstytucji wielokrotnie wypowiadał się Trybunał Konstytucyjny. W szczególności w orzeczeniu z 3. 09. 1996r. – będącego niejako podsumowaniem dotychczasowego dorobku judykatury Trybunału w tym zakresie – wyjaśnił : *„Zasada równości wobec prawa, (...) polega na tym, że <<wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych) charakteryzujące się cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących (...)>> (orzeczenie z 8 marca 1988r. sygn. U. 7/87 OTK w 1988r., i orzeczenia późniejsze). Oceniając daną regulację z punktu widzenia zasady równości należy ustalić, czy zachodzi podobieństwo jej adresatów, a więc czy możliwe jest wskazanie wspólnej istotnej cechy faktycznej lub prawnej uzasadniającej ich równe traktowanie (orzeczenie z 28 listopada 1995r. sygn. K. 17/95, OTK w 1995r., cz. II, s. 182.). Ustalenie musi być dokonane w oparciu o cel i ogólną treść przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, często będzie więc miało relatywny charakter. Jeżeli kontrolowana norma traktuje odmiennie adresatów, którzy charakteryzują się wspólną cechą istotną, to mamy do czynienia z odstępstwem od zasady równości, nie zawsze jest to jednak równoznaczne z istnieniem dyskryminacji lub uprzywilejowania zakazanego przez art. 67 ust. 2 przepisów konstytucyjnych. Konieczna jest jeszcze ocena kryterium, na podstawie którego dokonano owego zróżnicowania. <<Równość wobec prawa to także zasadność wybrania takiego, a nie innego kryterium zróżnicowania wobec prawa. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał również związek równości z zasadą sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono uzasadnione>> (sygn. K. 17/95, op. cit. s. 183 i cytowane tam orzeczenia wcześniejsze). Innymi słowy, wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych ma-*

si zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach.

Argumenty te muszą mieć :

- po pierwsze, charakter relewantny a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu. Innymi słowy, wprowadzone różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium (orzeczenie z 12 grudnia 1994r. sygn. K. 3/94, OTK w 1994r., cz. II s. 141);
- po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych;
- po trzecie, argumenty te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (np. orzeczenie z 23 października 1995r., sygn. K. 4/95, OTK w 1995r., cz. II, s. 93). Jak już wspomniano jedną z takich zasad konstytucyjnych jest zasada sprawiedliwości społecznej (...). Różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych ma więc znacznie większe szanse uznania za zgodne z konstytucją, jeżeli pozostaje w zgodzie z zasadami sprawiedliwości społecznej lub służy urzeczywistnieniu tych zasad. Zostaje ono natomiast uznane za niekonstytucyjną dyskryminację (uprzywilejowanie), jeżeli nie znajduje podtrzymania w zasadzie sprawiedliwości społecznej. W sensie zasady równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej w znacznym stopniu nakładają się na siebie."

Nałożenie ustawowego obowiązku podwyższenia o kwotę, co najmniej 205 złote wynagrodzenia pracownikom wyłącznie samodzielnych publicznych, zs-

kładowo opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 pracowników narusza istotę zasady równości w rozumieniu przyjętym przez Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 26. 09. 1989r. sygn. K. 3/89 (OTK 1989/1/5), także w wyroku z 16. 02. 1999r. sygn. SK 11/98 (OTK 1999/2/22). W tym ostatnim wyroku Trybunał stwierdził : „Zgodnie z utrwaloną linią doktryny oraz orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego istota zasady równości sprowadza się do nakazu adresowanego do władzy publicznej takiego samego pod względem prawnym traktowania podmiotów należących do tej samej kategorii, klasy podmiotów wyróżnionych ze względu na daną cechę lub kryterium uznawane za prawnie doniosłe (relewantne) z punktu widzenia ukształtowania treści stosunku prawnego, a więc związanych z nim praw i obowiązków, łączącego tę wyróżnioną grupę podmiotów z władzą publiczną.” Nadto w orzeczeniu z 29. 01. 1992r. sygn. K. 15/91 (OTK 1992/1/8) Trybunał orzekł : „zasada równości ma charakter zasady podstawowej i ma zastosowanie nie tylko ze względu na cechy wymienione *expressis verbis* w tym przepisie, lecz także we wszystkich innych przypadkach, gdy chodzi o prawa i obowiązki obywateli należących do tej samej kategorii (klasy) podmiotów. Istotą tej zasady jest równe traktowanie przez prawo podmiotów (adresatów) norm prawnych należących do tej samej kategorii, a w konsekwencji przeciwstawienie się tak faworyzowaniu jak też dyskryminacji w sferze praw i obowiązków podmiotów należących do tej samej kategorii.”

Przytoczone rozumienie przez Trybunał Konstytucyjny zasady równości jest w pełnej spójności z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Przykładowo można wymienić decyzję Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 16. 11. 2000r. sygn. 35014/97 (System Informacji Prawnej „Lex” nr 44044) w sprawie Hutten – Czapska przeciwko Polsce, w której orzekł : „Naruszenie art. 14 Konwencji ma miejsce w przypadku, gdy bez żadnego obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, osoby znajdujące się we <<względnie>> podobnym położeniu traktowane są w sposób oamienny. Aby zarzut naruszenia powyższego artykułu okazał się skutecznym, należy ustalić, między innymi, czy sytuację

w której domniemana ofiara naruszenia tegoż artykułu, można uznać za zbliżoną do sytuacji, w której znajdowały się osoby traktowane lepiej od niej." Natomiast w decyzji z 7. 12. 1999r. sygn. 32725/96 (System Informacji Prawnej „Lex” nr 41122) w sprawie Ścisłowski przeciwko Polsce, Europejski Trybunał Praw Człowieka uznał, że : „Art. 14 Konwencji zabrania dyskryminacji w ochronie praw i wolności wynikających z Konwencji. Tak więc każda różnica w traktowaniu nie mająca rozsądnej i obiektywnej podstawy w Konwencji może rodzić wątpliwości w świetle jej przepisów.”

Sprzeczność przepisu ustawowego nakładającego obowiązek podwyższenia wynagrodzenia co najmniej o kwotę 203 zł – na samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające powyżej 50 pracowników – z zasadą równości jest oczywista w świetle rozumienia tej zasady przyjętym w doktrynie prawa konstytucyjnego. Według P. Winczoreka : „Równość wobec prawa jest oczywistą zasadą demokratycznych ustrojów państwowych. Nie oznacza ona, że wszyscy mają takie same prawa i obowiązki. Oznacza natomiast, że jednakowe prawa i obowiązki będą dotyczyły osób należących do tych samych kategorii, przy czym wyróżnienie owych kategorii nie będzie arbitralne, lecz oparte na usprawiedliwionych kryteriach możliwych do zaakceptowania w demokratycznym państwie prawa.” P. Winczorek : Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. LIBER. W – wa 2000r. s. 50). Tak samo zasadę równości interpretuje P. Sarnecki uznając, iż zasada równości sprowadza się do tego „aby znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji faktycznej traktować tak samo lub podobnie, a znajdujących się w odmiennej sytuacji faktycznej prawo traktowało odmiennie.” (P. Sarnecki : Prawo konstytucyjne RP. s. 107). Podobnie zasadę równości traktuje L. Garlicki (L. Garlicki : Polskie prawo konstytucyjne, zarys wykładu. Wyd. 2. LIBER. W – wa 1998r.).

W przekonaniu wnioskodawcy nie ma żadnych istotnych różnic pomiędzy samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej zatrudniającym np. 49 pracowników a samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej zatrudniającym np. 51 pracowników.

Wobec powyższego **nie jest spełniona** – zgodnie z wyżej powołanym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego – **przesłanka istnienia cechy relewantnej, której istnienie umożliwia zgodnie z art. 32 Konstytucji RP różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów.**

Podwyższenie wynagrodzenia o kwotę nie mniej niż 203 zł miesięcznie dla każdego pracownika określone w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw można byłoby kwalifikować jako przyznanie przywileju przez ustawodawcę pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających powyżej 50 pracowników, jednakże tylko w przypadku zapewnienia takim zakładom odrębnych środków przeznaczonych na ten cel. (Choć i takie twierdzenie budzi zasadnicze wątpliwości w zakresie zgodności z art. 32 Konstytucji.) Jednakże z powszechnie znanego stanowiska Ministerstwa Zdrowia wiadomo, iż żadne kwoty nie zostaną przekazane przez resort samodzielnym publicznym zakładom opieki zdrowotnej na realizację nałożonego obowiązku. *„Finansowanie wynagrodzeń samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej i regulacji płac wynikającej z ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, dokonywane jest ze środków będących w dyspozycji danego zakładu opieki zdrowotnej. (...) Nie jest możliwe przekazanie zakładom opieki zdrowotnej odrębnych środków z budżetu państwa przeznaczonych na finansowanie podmyłek.”* (Pismo sekretarza stanu w Ministerstwie Zdrowia – Tomasza Grottela z dnia 28. 02. 2001r.).

Z powyższego wynika, iż konsekwencją braku dodatkowych środków na wypełnienie ustawowego obowiązku jest zwiększenie kosztów osobowych samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej objętych tą ustawą. Nieuchronną konsekwencją obarczenia kosztami realizacji ustawowej podwyżki samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej jest konieczność podwyższenia globalnych i jednostkowych kosztów (cen) udzielanych świadczeń zdrowotnych. Zgodnie z założeniami reformy systemu opieki zdrowotnej samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej jest finansowany w zasadzie z kontraktów na udzielanie świadczeń zdrowotnych zawieranych z kasami chorych, wobec czego dodatkowe koszty osobowe będą musiały być pokryte z ww. umów. Z kolei konieczność zwiększenia kosztów jednostkowych świadczeń zdrowotnych o wielkości wynikające z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw w bardzo krótkim czasie może doprowadzić do sytuacji, w której oferty składane kasom chorych przez samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające powyżej 50 osób będą niekonkurencyjne w stosunku do ofert samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej zatrudniających poniżej 50 osób oraz wobec ofert niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej. W przypadku złożenia ofert na takie same świadczenia zdrowotne przez świadczeniodawcę obciążonego obowiązkami wynikającymi z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz przez podmioty nie objęte tą ustawą bezspornym jest, iż kasa chorych powinna wybrać ofertę tańszą, jeżeli oferowane świadczenia są na podobnym poziomie jakości. Powyższy wniosek wprost wynika z brzmienia art. 54 ust. 1 ustawy z 6. 02. 1998r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym (Dz. U. nr 28, poz. 153 póź. zm.) w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 27. 11. 1998r. w sprawie konkursu ofert na zawieranie przez Kasy Chorych umów na udzielanie świadczeń zdrowotnych (Dz. U. nr 148, poz. 978 z póź. zm.). Zgodnie z art. 66 ust. 1 in fine ustawy o

powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym kasy chorych działają w interesie świadczeniobiorców, a nie świadczeniodawców usług zdrowotnych. A wobec tego muszą być zainteresowane zakupem najtańszych a świadczonych na podobnym poziomie jakości usług zdrowotnych. Taka powinność kasy chorych wynika z art. 1a pkt 7 ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, nakazującym ubezpieczenia zdrowotne opierać na zasadzie celowości i gospodarności działania. Podobny wniosek wynika z art. 151a ust. 5 ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym uprawniający Urząd Nadzoru Ubezpieczeń Zdrowotnych do kontroli finansów kas chorych pod względem legalności, rzetelności, celowości i gospodarności. Analogiczne uprawnienie przysługuje Najwyższej Izbie Kontroli na podstawie art. 2 ust. 3 pkt 6 i ust 4 ustawy z 23. 12. 1994r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 1995r. nr 13, poz. 59 z póź. zm.)

Do podniesionych wyżej racji wskazujących na sprzeczność art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw należy podnieść jeszcze dalsze. Otóż ze względu na to, iż w art. 4a w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych innych ustaw naruszono zasadę równości podmiotów wobec prawa, to tym samym też naruszono zasadę sprawiedliwości społecznej wyrażonej w art. 2 Konstytucji. Dawał temu niejednokrotnie wyraz w swoim orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny. I tak w powołanym już orzeczeniu z 9. 03. 1988r. sygn. U. 7/87 (OTK 1988/1/1) Trybunał wyjaśnił : *„Jedną z najstarszych w dziejach myśli społecznej jest idea równości społecznej. W każdym okresie historycznego rozwoju jest ona rozpatrywana na ogół z ideą sprawiedliwości społecznej, jeżeli się w niej nie kumuluje. Z kolei pojęcie sprawiedliwości społecznej zależy od istniejącego w danym społeczeństwie systemu norm i wartości, jest zatem uwarunkowane historycznie, jak i klasowo. Pojęcie sprawiedliwości jako zasadniczo nadrzędne służy do oceny zasadności społecz-*

nej zróżnicowań. Jeżeli w podziale dóbr i w związanym z tym podziale ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane są za nierówności. (...) Zgodnie z zasadą sprawiedliwości rozdzielczej <<równych należy traktować równo>> a <<podobnych należy traktować podobnie>>. W przypadku tej drugiej formuły przy normowaniu zasad rozdziału dóbr i przyznawaniu prawa do ich nabycia powinno się uwzględniać w jakim stopniu (nateżeniu) występują u poszczególnych osób (kategorii osób) pewne cechy brane pod uwagę w procesie rozdziału danych dóbr. Wymieniona zasada zakłada zatem istnienie proporcji między istotnymi cechami poszczególnych osób (kategorii) a należnym im traktowaniem (zasada relewantności).” Natomiast w orzeczeniu z 22. 08. 1990r. Trybunał stwierdził : „Trybunał Konstytucyjny pojęciu sprawiedliwości poświęcał wielokrotnie uwagę (...), przyjmując w ślad za nauką, iż występuje wiele możliwych znaczeń pojęcia sprawiedliwości i opowiadając się za dystrybutywnym (rozdzielczym) jej pojęciem. Łączył też TK pojęcie sprawiedliwości z pojęciem równości (...). W swych poglądach Trybunał bliski był poglądom wskazującym związku między pojęciem równości w prawie a sprawiedliwości (Perelman, Tourtoulon) i traktując sąd o równości w prawie jako pochodną sprawiedliwości. Oderwanie się od zasady sprawiedliwości może w praktyce utrudniać ocenę istnienia bądź nieistnienia zasady równości wobec prawa.” Tak samo zasadę równości traktują przedstawiciele doktryny prawa konstytucyjnego. I tak według P. Sarneckiego : „Ustalenie, jakie elementy sytuacji faktycznej są prawnie relewantne oraz jakie kryteria różnicowania są dopuszczalne lub nie oraz ustalenie według jakich kryteriów określać sytuację prawną adresata opiera się na zasadzie sprawiedliwości.” Następnie stwierdza, iż istnieje szczególne powiązanie pomiędzy zasadą równości a zasadą sprawiedliwości. „Powiązanie to przejawia się przede wszystkim w oparciu regulacji prawnych na odpowiednich formułach sprawiedliwości.” (P. Sarnecki : Prawo konstytucyjne RP, s. 108).

Podniesione wyżej względy jednoznacznie wskazują, iż art. 4a w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw - poprzez **zastosowanie nierelevantnego kryterium liczby zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej** – narusza zarówno zasadę równości wobec prawa, jak i zasadę sprawiedliwości społecznej.

Art. 2 Konstytucji explicite ustanawia zasadę demokratycznego państwa prawa oraz bezpośrednio z nią związaną zasadę sprawiedliwości społecznej. Jednakże pomimo, iż w art. 2 Konstytucji wprost zawarto tylko te dwie zasady, to przepis ten „*należy rozumieć jako zbiorcze wyrażenie szeregu reguł i zasad, które wprowadzie nie zostały expressis verbis ujęte w pisanim tekście konstytucji, ale w sposób immanentny wynikają z aksjologii oraz z istoty demokratycznego państwa prawnego.*” (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13. 04. 1999r., sygn. K 36/98, OTK 1999/3/40). Wobec powyższego wnioskodawca uznaje za uprawnione podniesienie naruszenia zasad implicite zawartych w istocie demokratycznego państwa prawa.

Art. 3 ustawy z 22. 12. 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001r. nr 5, poz. 45) **narusza wynikające z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania podmiotów do prawa oraz pewności prawa** poprzez wprowadzenie przepisów tej ustawy z mocą wsteczną oraz brak *vacatio legis*.

Ustawa nowelizująca ustawę o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz o zmianie niektórych ustaw została uchwalona przez Sejm w dacie 22 grudnia 2000r. Natomiast jej publikacja nastąpiła w Dzienniku Ustaw nr 5, poz. 45 z dnia 24 stycznia 2001r. Art. 3 wyżej powołanej ustawy wprowadza z mocą wsteczną od dnia 1 stycznia 2001r. przepisy art. 4a

ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Z kolei pozostałe przepisy ustawy nowelizującej weszły w życie z dniem ogłoszenia bez zachowania jakiegokolwiek okresu *vacatio legis*.

Jednocześnie należy podnieść, że pod wpływem protestów pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej mających miejsce pod koniec 2000r. niektórzy pracodawcy (będący samodzielnymi publicznymi zakładami opieki zdrowotnej zatrudniającymi powyżej 50 osób) podwyższyli swym pracownikom wynagrodzenia. Tacy pracodawcy również zostali objęci obowiązkiem podwyższenia wynagrodzeń pracowników o kwotę nie niższą niż 203 zł pomimo, iż działali w zaufaniu do publicznie wyrażanego stanowiska rządu prowadzącego się do twierdzenia, że tylko pracodawcy są władni do zwiększenia wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Nadto, co należy zaznaczyć, zachodzi antynomia między art. 3 ustawy nowelizacyjnej a art. 4 ust. 1 ustawy z 20. 07. 2000r. o ogłaszaniu aktów normatywnych oraz niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. nr 62, poz. 718). Wyżej powołany przepis wprowadził zasadę, iż : „Akty normatywne, zawierające przepisy powszechnie obowiązujące, ogłaszane w dziennikach urzędowych wchodzi w życie po upływie czternastu dni od dnia ich ogłoszenia, chyba że dany akt normatywny określi termin dłuższy.” Ustawodawca w art. 3 ustawodawca nie zachował tego minimum minimorum okresu dostosowawczego, jakim jest czternastodniowe *vacatio legis*. Jednocześnie w przekonaniu wnioskodawcy nie zachodziły okoliczności uzasadniające zastosowanie przez ustawodawcę wyjątku przewidzianego w art. 4 ust. 2 ustawy o ogłaszaniu aktów normatywnych oraz niektórych innych aktów prawnych.

W przekonaniu wnioskodawcy przy ocenie intensywności naruszenia zasady pewności prawa i zaufania do prawa nie bez znaczenia jest fakt, iż w oparciu o ustawę o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnego przyrostu wynagrodzeń u przedsiębiorców (w jej brzmieniu sprzed nowelizacji z 22. 12. 2000r.) ukształtowała się jednolita i konsekwentna judykatura Sądu Najwyższego, który przyjmował brak możliwości dochodzenia przez pracowników roszczeń o dokonanie przyrostu wynagrodzenia na podstawie tej ustawy. Znamienne jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z 3. 07. 1998r. sygn. KAS 1/98 (OSNAP 1999/7/260), w którym Sąd Najwyższy stwierdził : *„Ustawa z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnego przyrostu wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw nie wywołuje bezpośrednich skutków prawnych w indywidualnych stosunkach pracy.”* (podobnie w wyroku z 22. 09. 1999r. sygn. I PKN 267/99, OSNAP 2001/2/38). W obecnym stanie prawnym doszło do znacznej rozbieżności w orzecznictwie sądowym na niekorzyść pracodawców będących samodzielnymi publicznymi zakładami opieki zdrowotnej. Przykładem tego może być cytowana już na wstępie niniejszego uzasadnienia uchwała Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r. sygn. III ZP 32/01.

Zdaniem wnioskodawcy zasada zaufania do prawa obejmuje również zaufanie do praktyki stosowania prawa. Jak podkreślił Trybunał Konstytucyjny : *„ochronie konstytucyjnej podlegać musi zaufanie obywateli nie tylko do litery prawa ale przede wszystkim do sposobu jego interpretacji przyjmowanej w praktyce stosowanie prawa przez organy państwa, zwłaszcza gdy praktyka jest jednolita i trwała w określonym okresie czasu, zaś przepisy na gruncie których owa praktyka została ukształtowana nie pozwalają na przyjęcie jej oczywistej bezzasadności. Określając treść konstytucyjnej zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa nie można ignorować faktu, iż w świadomości spo-*

lecznej treść prawa rozpoznawana jest przede wszystkim ze sposobu jego interpretacji w praktyce stosowania prawa przez organy państwowe."

Z zasady demokratycznego państwa prawa (a w szczególności z zasady zaufania podmiotów do prawa) wynika implicite zasada „ochrony interesów w toku”. Uzasadniając naruszenie zasady ochrony interesów w toku należy podnieść, iż w dacie wejścia w życie nowelizacji ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw zdecydowana większość samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej miała już podpisane z kasami chorych umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych na rok 2001r. Jak już wyżej wspomniano kontrakty z kasami chorych są podstawowym źródłem finansowania samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w oparciu o które dokonywane są wszystkie założenia finansowe samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Wprowadzenie przez ustawodawcę obligatoryjnego podwyższenia wynagrodzenia o kwotę nie niższą niż 203 zł spowodowało brak możliwości uwzględnienia przez samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zwiększenia kosztów świadczeń zdrowotnych w ofertach zawarcia przez kasy chorych umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych na rok 2001. Bezsprzeczne jest, iż do umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego, a wobec powyższego również i jego podstawowe zasady : zasada swobody umów, autonomii, równości stron stosunku cywilnoprawnego oraz zasada pacta sunt servanda. „*W praktyce stosowania prawa i doktrynie zasada pacta sunt servanda traktowana jest jako jedna z podstawowych zasad wyrażających istotę ładu publicznego w państwie i bezpieczeństwa obrotu prawnego.*” (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17. 12. 1997r. sygn. K. 22/96; OTK 1997/5-6/71). Z powyższych zasad (w szczególności z zasady pacta sunt servanda) wynika, iż zwiększenie środków w ramach już zawartych umów może nastąpić poprzez ich renegotiacje. Przeważająca liczba samodzielnych publicz-

nych zakładów opieki zdrowotnej (objętych ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców) wystąpiła do kas chorych o renegotjowanie zawartych umów. W zdecydowanej większości przypadków wnioski o renegotjacje spotkały się z odmową ze strony kas chorych.

Reasumując samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zatrudniające powyżej 50 osób nie miały możliwości przewidzenia nałożenia na nie obowiązku zwiększenia wynagrodzeń pracownikom w 2001r. tym samym nie mogły uwzględnić tego kosztu w ofertach zawarcia umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych składanych kasom chorych.

Kolejną zasadą wynikającą z art. 2 Konstytucji naruszoną przez art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw jest zasada przyzwoitej legislacji, z której wynika dyrektywa określoności przepisów prawa, które *„muszą być sformułowane w sposób poprawny, precyzyjny i jasny.”* (L. Garlicki : Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, przegląd Sejmowy, 1999r., nr 6, s. 124). Redakcja przepisu art. 4a ust 1 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz o zmianie niektórych ustaw nie daje możliwości jasnego określenia jego treści. Przepis ten, bowiem stanowi, że pracownikom samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej od 1 stycznia 2001r. przysługuje miesięczny przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie niższy niż 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar zatrudnienia. W przepisie tym ustawodawca posłużył się określeniem „przeciętne miesięczne wynagrodzenie”. Zwrot ten został zdefiniowany w art. 2 pkt 3 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw jako : *„iloraz wynagrodzenia, z którym nowa w pkt 2, i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za*

okres sprawozdawczy" Natomiast wynagrodzeniem w rozumieniu tej ustawy są : „wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacane pracownikowi z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako <<wynagrodzenie bez wypłat z zysku>> (...)” Przy zastosowaniu dyrektywy interpretacyjnej nakazującej nadawanie takiego znaczenia występującemu w danym akcie prawnym, jakie przypisał mu prawodawca w definicji legalnej art. 4a ust. 1 cytowanej ustawy ma następujące brzmienie : „Pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje od 1 stycznia 2001r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (przez które rozumie się iloraz wszystkich wydatków pieniężnych oraz świadczeń w naturze wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy) i miesięcznego zatrudnienia obliczonego wg metodologii Głównego Urzędu Statystycznego, nie niższy niż 203 zł, w przeliczeniu na pełny wymiar zatrudnienia.” W przekonaniu wnioskodawcy przepis art. 4a ust. 1 obarczone są wewnętrzną sprzecznością. Albowiem z jednej strony ustawodawca posłużył się zwrotem „przysługuje”, który to jest typowym zwrotem określającym roszczenie indywidualne. Takie stanowisko zajął w cytowanej wcześniej uchwale z 10. 01. 2002r. Sąd Najwyższy. Wynika z tego, iż przyrost przeciętnego wynagrodzenia rocznego określony w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw ma charakter podwyżki normatywnej, niezależnej od woli stron stosunku pracy. Jednakże z drugiej strony ustawodawca odnosząc kwotę przyrostu do przeciętnego wynagrodzenia (w rozumieniu art. 2 pkt 3 tej ustawy) uniemożliwia przyjęcie twierdzenia o normatywnym charakterze przyrostu określonego w art. 4 ust 1. Prawodawca stworzył normę prawną, która z uwagi na swoją niedookreśloność nie może stanowić podstawy do wysuwania roszczeń pracowników. Albowiem roszczenie służy ochronie skonkretyzowanych uprawnień.

Przy wykładni art. 4a nie bez znaczenia jest różnica pomiędzy terminologiczne pomiędzy jego ust. 1 a ust. 2.

W ust. 1 art. 4a prawodawca posłużył się zwrotem „pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej” określając zbiorczo podmiot uprawnienia. Taka redakcja zaskarżonego przepisu upoważnia do twierdzenia, iż przyrost nie niższy niż 203 zł należy odnieść do przeciętnego wynagrodzenia w danym samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, a nie do przyrostu indywidualnego „przeciętnego” wynagrodzenia pracownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Powyższa interpretacja art. 4a ust. 1 do implikuje twierdzenie, iż jest to regulacja dotycząca zbiorowego interesu pracowników samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, wobec tego należy do zbiorowego prawa pracy, które nie generuje indywidualnych roszczeń pracowniczych. Taka interpretacja byłaby zgodna z celem i przedmiotem ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (w szczególności z art. 4 tej ustawy), a także z wyrażoną w art. 20 Konstytucji RP zasadą dialogu i współpracy partnerów społecznych.

Nadto ustawodawca w art. 4a naruszył zasadę proporcjonalności intensywności środka ingerencji prawodawcy w stosunku do celu, jaki zamierzał osiągnąć. Istotą zasady proporcjonalności jest zastosowanie przez ustawodawcę najmniej dolegliwych, drastycznych środków z możliwych dla realizacji założonego celu. (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 30. 10. 2001r. sygn. K. 33/00; OTK 2001/7/217). W przekonaniu wnioskodawcy legislator użył najbardziej drastycznego sposobu zapewnienia podwyższenia wynagrodzeń w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, jakim jest niewątpliwie wprowadzenie ustawowego nakazu wypłaty pracownikom określonej kwoty w ramach wynagrodzenia ze stosunku pracy. Swoiście pojęty egalitaryzm tego rozwiązania ustawowego w sposób rażąco narusza podstawową zasadę prawa pracy : ekwiwalencji wynagrodzenia wobec świadczonej przez pracownika pracy.

Zgodnie z art. 78 Kodeksu pracy wynagrodzenie „*powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy.*”

Prawodawca ustanawiając w art. 4a jednakowy dla wszystkich – nadto określony w sposób sztywny – przyrost wynagrodzenia uznał za irrelewantne prawnie różnice istniejące wśród pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej (zatrudniających powyżej 50 osób). W szczególności różnice te uwzględniają kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność, rodzaj świadczonej pracy.

Za całkowicie wystarczające należałoby uznać włączenie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do zakresu podmiotowego ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Pozostawiając tym samym partnerom społecznym – jak to ma miejsce w przypadku innych przedsiębiorców objętych tą ustawą – ustalenie przyrostu przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy. Przyjąć bowiem należy założenie, iż zakres ingerencji państwa w dziedzinę stosunków pracy powinien być dostosowany do właściwego gospodarce rynkowej poziomu, co jest zgodne z odnoszącymi się do stosunku pracy przepisami Konstytucji RP (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22. 12. 1997r. sygn. K. 2/97, OTK 1997/5-6/72).

Wyżej przytoczone argumenty uzasadniają również postawienie ustawodawcy zarzutu naruszenia w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeni u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw art. 20 Konstytucji RP, a w szczególności zasady współpracy i dialogu partnerów społecznych.

Mając na uwadze przytoczone wyżej zarzuty wnioskodawca wnosi jak na wstępie.

W załączeniu:

1. 3 egzemplarze wniosku w tym 2 egzemplarze dla uczestników
2. Uchwała Krajowej Federacji Związków Pracodawców Zakładów
Opieki Zdrowotnej
3. Statut Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej
4. Pełnomocnictwo
5. Tekst ustawy, której dotyczy wniosek.

Warszawa, dnia 12.03.2002 r.

PEŁNOMOCNICTWO

Przewodniczący Rady Krajowej Federacji Związków Pracodawców
Zakładów Opieki Zdrowotnej w Warszawie 01 - 401 przy ul. Górczewskiej 89
upoważnia

mgr Teresę Kaczmarewicz-Gradek radcę prawnego
Nr wpisu 474

mgr Alicję Toczyską-Radzyńską radcę prawnego
Nr wpisu 1769

- obie razem i każda z osobna do reprezentowania interesów Federacji
w postępowaniach sądowych i administracyjnych.

Przewodniczący Rady Krajowej
Federacji Związków Pracodawców
Zakładów Opieki Zdrowotnej
dr n. med. Janusz Piotrowski



UCHWAŁA

Rady Krajowej Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej z dnia
12 marca 2002r.

Na podstawie § 4 Statutu Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej
Krajowa Rada postanawia podjąć uchwałę o następującej treści :

§1

W imieniu Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej przedstawić
Trybunałowi Konstytucyjnemu wniosek o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją
Rzeczypospolitej Polskiej :

- art. 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu
przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z
1995r nr 1 póź. 2 z póź. zm.) w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22
grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych
wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach
opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001 r. nr 5, póź. 45);
- art. 4a ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym
systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz
zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995r nr 1 póź. 2 z póź. zm.);
- art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie
kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych
ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001 r. nr 5., póź. 45).

§2

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Krajowej Federacji Związków
Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

[Handwritten signature]

Przewodniczący Rady Krajowej
Federacji Związków Pracodawców
Zakładów Opieki Zdrowotnej
[Handwritten signature]
dr n. med. Janusz Piotrowski

ODPIS

Sygn. akt VII Ns Rej zp 18/98

POSTANOWIENIE

Dnia 15.06.1998

Sąd Wojewódzki w Warszawie VII Wydział Cywilny i Rejestrowy
w składzie:

Przewodniczący: SSW D. Widawska

Protokółant:

po rozpoznaniu w dniu 15.06.1998

na posiedzeniu niejawnym sprawy z wniosku

Federacji Związku Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej.

o rejestracji REJESTR FEDERACJI PRACODAWCÓW

postanawia:

wpisać do rejestru REJESTR FEDERACJI PRACODAWCÓW

w dziale "B" poz. 2P "9"

1) w rubryce 3 - REJESTR FEDERACJI PRACODAWCÓW pod nazwą

1) w rubryce 5 - organ związku:

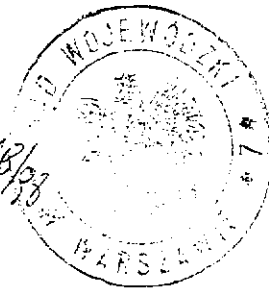
1. Wiktor Maślowski - prezes
2. Leszek Wójtowicz - wiceprezes
3. Andrzej Masiakowski - wiceprezes
4. Grzegorz Szpyrka - wiceprezes
5. Anna Rusek - skarbnik

Za zgodność:

Sędzia

/-/ SSW D. Widawska

Odpis niniejszy wydano z akt Sąd
Wojewódzkiego w Warszawie VII Wy-
dział Cywilny i Rejestrowy sygn. VII Ns Rej zp 18/98
jako ~~prawomocny~~ (nieprawomocny).



Handwritten signature and notes at the bottom right of the page.

00005

Sygn. akt VII NS REJ ZP 3/98

P O S T A N O W I E N I E

Dnia 14.04.1998

Sąd Wojewódzki w Warszawie VII Wydział Cywilny i Rejestrowy
w składzie:

Przewodniczący: SSW Krystyna Nowak

Protokółant: Ewa Markowska

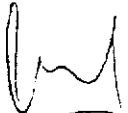
po rozpoznaniu w dniu 14.04.1998

na rozprawie sprawy z wniosku

Komitetu Założycielskiego Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej

o rejestrację REJESTR FEDERACJI PRACODAWCOW
p o s t a w i a zarejestrować i:
wpisać do rejestru REJESTR FEDERACJI PRACODAWCOW
w dziale "B"

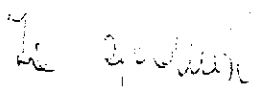

- 1) w rubryce 3 -REJESTR FEDERACJI PRACODAWCOW pod nazwa
Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej
Warszawa
ul. Żelazna 90
- 2) w rubryce 4:
obszar Rzeczypospolitej Polskiej
zrzeszający krajowe lub regionalne związki pracodawców
skupiające zakłady opieki zdrowotnej
- 3) w rubryce 5 - organ związku:
Rada Krajowa, Prezydium Rady Krajowej, Komisja
Rewizyjna, Zarząd
- 4) w rubryce 6 - statut uchwalony w dniu:
15 stycznia 1998r.

Za zgodność: 



Sędzia
/-/ SSW Krystyna Nowak

Odpis niniejszy wydano z akt Sodu
Wojewódzkiego w Warszawie
Wydział Cywilny i Rejestrowy
14.04.1998

Dz.U.95.1.2

1995-05-07	zm. <u>Dz.U.95.43.221</u>
1997-10-22	zm. <u>Dz.U.97.121.770</u>
1999-01-14	zm. <u>Dz.U.98.162.1112</u>
2001-01-01	zm. <u>Dz.U.01.5.45</u>
2001-01-24	zm. <u>Dz.U.01.5.45</u>
2001-10-19	zm. <u>Dz.U.01.100.1080</u>
2002-01-24	zm. <u>Dz.U.01.100.1080</u>

USTAWA

z dnia 16 grudnia 1994 r.

**o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców
oraz o zmianie niektórych ustaw.⁽¹⁾**

(Dz. U. z dnia 6 stycznia 1995 r.)

Art. 1.⁽²⁾ Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych, zwana dalej "Komisją Trójstronną", jest upoważniona do uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób.

orzeczenia

tezy z piśmiennictwa

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1)⁽³⁾ przedsiębiorcy - 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.
- 2)⁽⁴⁾ wynagrodzenie - wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacane pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako "wynagrodzenia bez wypłat z zysku", z tym że u przedsiębiorców wymienionych w art. 4 ust. 6 do wynagrodzenia nie zalicza się:
 - a) odpraw emerytalnych wypłacanych osobom przechodzącym na emeryturę z urlopów górniczych,
 - b) odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1 oraz z 1996 r. Nr 24, poz. 110),
- 3) przeciętne miesięczne wynagrodzenie - iloraz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 2, i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią Głównego Urzędu Statystycznego oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy.
- 4) wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przy opracowywaniu projektu ustawy budżetowej na następny rok.

Art. 3. 1.⁽⁵⁾ Rada Ministrów, w terminie do 15 czerwca każdego roku, przedstawia Komisji Trójstronnej informację o prognozowanych wielkościach makroekonomicznych stanowiących podstawę do opracowania projektu ustawy budżetowej na rok następny oraz proponowany na następny rok

maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

2. ⁽⁶⁾ Wielkości makroekonomiczne, o których mowa w ust. 1, obejmują przewidywane na rok następny: wzrost realny produktu krajowego brutto, wielkość wskaźnika inflacji.

3. ⁽⁷⁾ Po otrzymaniu informacji, o której mowa w ust. 1, Komisja Trójstronna, w terminie do dnia 10 września każdego roku, ustala, w drodze uchwały, maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia oraz orientacyjne wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kolejnych kwartałach roku w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z roku poprzedniego.

4. Przewodniczący Komisji Trójstronnej przedstawia niezwłocznie Radzie Ministrów do wiadomości ustalone wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o których mowa w ust. 3. Wskaźniki te podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" w terminie do dnia 1 grudnia każdego roku, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów.

5. Jeżeli Komisja Trójstronna nie ustali wskaźników, o których mowa w ust. 3, Rada Ministrów ustala te wskaźniki, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 1 grudnia każdego roku.

5a. ⁽⁸⁾ Wskaźniki, ustalone w trybie określonym w ust. 3 i ust. 5, mogą zostać zmienione w przypadku, gdy w roku, którego dotyczą, przewidywane wykonanie: realnego wzrostu produktu krajowego brutto lub wielkości wskaźnika inflacji będzie różne od ich prognozy, przedstawionej w informacji, o której mowa w ust. 1, w stopniu uzasadniającym taką zmianę.

5b. ⁽⁹⁾ Zmiana, o której mowa w ust. 5a, podlega ogłoszeniu w terminie 14 dni od dnia jej przyjęcia. Jeżeli zmiana wskaźników została ustalona przez Komisję Trójstronną, to Przewodniczący Komisji Trójstronnej przedstawia niezwłocznie Radzie Ministrów, do wiadomości, ich wysokość.

6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za rok poprzedni, obliczone zgodnie z przepisem art. 2 pkt 3, stanowi wielkość bazową do ustalania przyrostu wynagrodzeń na rok następny.

Art. 4. 1. ⁽¹⁰⁾ 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 zgodnie z art. 3 ust. 3 lub art. 3 ust. 5, a także z art. 4a.

2. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, powinno być zawarte w terminie do końca lutego każdego roku.

3. ⁽¹¹⁾ 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.

3a. ⁽¹²⁾ Ustalenie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, dokonane zgodnie z przepisem ust. 1 lub ust. 3, może ulec zmianie, jeżeli uzasadnia to zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy.

4. ⁽¹³⁾ Przepisy ust. 1-3a nie naruszają odrębnych przepisów w sprawie zasad ustalania warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

5. ⁽¹⁴⁾ U przedsiębiorców, utworzonych w wyniku przekształcenia lub podziału przedsiębiorcy, wskaźniki, o których mowa w art. 3, odnoszą się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorcy przed przekształceniem lub podziałem.

6. ⁽¹⁵⁾ U przedsiębiorców realizujących postępowanie oddłużeniowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz. U. 162 poz. 1112) przyrost przeciętnych wynagrodzeń w roku 1998 bezwarunkowo nie może przekroczyć wskaźnika wzrostu ustalonego przez Radę Ministrów.

7. ⁽¹⁶⁾ W latach 1999-2002 przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie może przekroczyć średniorocznego wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych, założonego na dany rok w projekcie ustawy budżetowej. Wyższy wzrost wynagrodzeń dopuszcza się wyłącznie w przypadku poprawy wyniku finansowego netto przedsiębiorstwa górniczego, skorygowanego o skutki postępowania

3. Jeżeli Komisja Trójstronna nie ustali wskaźników, o których mowa w ust. 1 Rada Ministrów ustali te wskaźniki, w drodze rozporządzenia, w terminie 45 dni od dnia wejścia w życie ustawy

4. ⁽²²⁾ U przedsiębiorców przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na rok 1995 ustala się na zasadach określonych w art. 4, w terminie 90 dni od dnia wejścia w życie ustawy
orzeczenia

Art. 8. W ustawie z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80, Nr 75, poz. 329, Nr 101, poz. 444 i Nr 107, poz. 464, z 1993 r. Nr 18, poz. 82 i Nr 60, poz. 280 oraz z 1994 r. Nr 1, poz. 3, Nr 80, poz. 368 i Nr 113, poz. 547) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 37:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

"1. Rada pracownicza może odwołać dyrektora przedsiębiorstwa za zgodą organu założycielskiego. Organ założycielski przedstawia stanowisko w terminie jednego miesiąca od dnia wystąpienia rady pracowniczej w tej sprawie.

2. Odwołanie dyrektora bez zgody organu założycielskiego jest nieważne."

b) skreśla się ust. 3;

2) w art. 37a:

a) w ust. 1 w pkt 3 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

"4) przedsiębiorstwo państwowe przekroczyło wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ustalone przez Komisję Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych lub Radę Ministrów, w trybie określonym w ustawie z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2), co spowodowało pogorszenie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa."

b) dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

"3. Odwołanie dokonane z przyczyn, o których mowa w ust. 1 pkt 4, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika."

3) w art. 43 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

"6. W wypadku, o którym mowa w art. 37a ust. 1 pkt 4, organ założycielski może osoby wymienione w ust. 1 pozbawić prowizji lub zmniejszyć im prowizję od zysku przedsiębiorstwa."

4) w art. 45c w ust. 1 w pkt 3 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

"4) zachodzi wypadek, o którym mowa w art. 37a ust. 1 pkt 4."

5) w art. 65:

a) w ust. 1 skreśla się zdanie drugie,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

"1a. Z przyczyn określonych w art. 37a ust. 1 pkt 4 organ założycielski może wszcząć postępowanie naprawcze, ustanawiając nad przedsiębiorstwem zarząd komisaryczny.

1b. Od decyzji organu założycielskiego, o których mowa w ust. 1 i 1a, nie przysługują sprzeciw."

Art. 9. W ustawie z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

"2. Zmiany w regulaminie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku braku takiej organizacji zmiany te wprowadza pracodawca. Przepis art. 241¹³ § 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio."

2) dodaje się art. 12a w brzmieniu:

"Art. 12a. 1. Do postępowania w sprawie rejestracji układu zbiorowego pracy zgłoszonego do rejestracji przed dniem 26 listopada 1994 r., a nie zarejestrowanego do tego dnia, stosuje się przepisy obowiązujące przed tym dniem.

2. Nie podlega zarejestrowaniu i nie nabiera mocy obowiązującej układ zbiorowy pracy zawarty przed dniem 26 listopada 1994 r., a nie zgłoszony przed tym dniem do rejestracji."

Art. 10. Postępowanie w sprawie odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, wszczęte i nie zakończone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, toczy się na dotychczasowych zasadach.

Art. 11. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.



Federacja Związków Pracodawców Zakładowych w Warszawie

ul. Górczewska 89
01-401 Warszawa

Tel./fax. (0-1033-22) 837 09 91

dot. Tw 15/02

22 MAR 2002
K. 763

Trybunał Konstytucyjny
ul. Szucha 12 a w Warszawie

W ślad za wnioskiem z dnia 15 marca 2002 roku o stwierdzenie niezgodności ustawy z Konstytucją RP - wnioskodawca przekazuje w załączeniu 3 komplety załączników do wniosku dla uczestników postępowania.

RADCA PRAWNY
[Signature]
Nr 1050/02-472

Załącz. 5 egz. /3 kpl./

Sygn. akt Tw 15/02

ZARZĄDZENIE
sędziego Trybunału Konstytucyjnego
z dnia ¹⁵ kwietnia 2002 r.

Na podstawie art. 36 ust. 2 w zw. z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) wzywam pełnomocnika skarżącej do usunięcia w terminie 7 dni od daty doręczenia tego zarządzenia, braków formalnych wniosku Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej z dnia 15 marca 2002 r. (sygn. akt Tw 15/02), poprzez:


- 1) dołączenie 5 egzemplarzy aktualnego wyciągu z rejestru sądowego stwierdzającego, że wnioskodawcą jest organizacja o zasięgu ogólnokrajowym;
- 2) dołączenie 5 egzemplarzy aktualnego statutu Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej.

W przypadku nieusunięcia powyższych braków w wyznaczonym terminie wydane zostanie postanowienie o odmowie nadania wnioskowi dalszego biegu.



Marian Grzybowski

wyślano 16.04.02



Warszawa dnia 18 kwietnia 2002r.

dot. akt Tw 15/02

22 KW 2002

K. 1055


TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY
Warszawa 00-918
ul. Szucha 12 a

W wykonaniu zarządzenia Sędziego Trybunału
Konstytucyjnego z dnia 15.04.02r. przekazuję w załączeniu 5 egz. statutu oraz 5 egz
aktualnych wypisów z rejestru sądowego Federacji Związków Pracodawców Zakładów
Opieki Zdrowotnej

zał. plik

RADCA PRÁWNY

mgr Andrzej ...
ul. ...



W Y C I A G

Z r e j e s t r u z w i ą z k o w
REJESTR FEDERACJI PRACODAWCÓW
Sądu Wojewódzkiego w Warszawie VII Wydział Cywilny i Rejestrowy

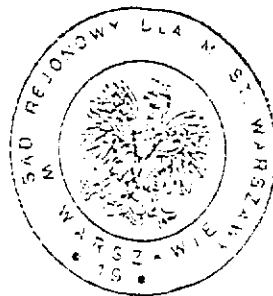
1. Nazwa związku
Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej

2. Numer rejestru ZP"B" 9
3. Data wpisu 14.04.1998
4. Siedziba władz
Warszawa
Żelazna 90
5.
obszar Rzeczypospolitej Polskiej
zrzeszający krajowe lub regionalne związki pracodawców
skupiające zakłady opieki zdrowotnej

6. Władze
 1. Wiktor Masłowski - prezes
 2. Leszek Wojtowicz - wiceprezes
 3. Andrzej Masłakowski - wiceprezes
 4. Grzegorz Szpyrka - wiceprezes
 5. Hanna Kusek - skarbnik

Wyciąg wydaje się celem przedłożenia odnośnym władzom

za zgodność z rejestrem



Skasowano zł. 60 gr.
w znaczkach sądowych 0
dnia 17 KWI 2002 r.
Sekretarz Sądu

Zgodność z oryginałem
stwierdza [Signature]
Sekretarz Sądu

18 KWI. 2002

Ze zgodności

[Signature]

STATUT

Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej
przyjęty na Zgromadzeniu Założycielskim
w dniu 15 stycznia 1998r.

Rozdział I

Przepisy Ogólne

§1

1. Tworzy się federację pracodawców pod nazwą: „Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej”, zwana w dalszej części Statutu Federacją.
2. Federacja działa na podstawie niniejszego Statutu oraz przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235).

§2

1. Terminem działania Federacji jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Siedzibą Federacji jest miasto Warszawa.
3. Federacja może przystępować do innych organizacji pracodawców krajowych i międzynarodowych.

§3

1. Federacja jest organizacją samorządną i niezależną w swojej działalności statutowej od organów administracji rządowej, samorządowej oraz innych organizacji.
2. Federacja jest dobrowolnym związkiem samorządowym organizacji posiadających osobowość prawną jako organizacje pracodawców.
3. Federacja jest organizacją posiadającą osobowość prawną, działającą na rzecz i w interesie sfederowanych organizacji pracodawców.

4. Do prowadzenia spraw związanych z działalnością statutową Federacja może tworzyć odpowiednie komórki organizacyjne i zatrudniać pracowników.
5. Federacja używa pieczęci okrągłej z napisem „Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej” w otoku i innych ustalonych przez władze Federacji.
6. Federacja może ustalić własne godło i odznakę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rozdział II

Cele i zadania Federacji oraz sposoby i formy ich realizacji

§4

Federacja jest organizacją realizującą swoje cele w granicach obowiązujących przepisów prawa i ma za zadanie ochronę praw i reprezentowanie interesów związków pracodawców i pracodawców zakładów opieki zdrowotnej mających siedzibę na obszarze, o którym mowa w §2 ust. 1 Statutu, a w szczególności:

1. ochronę i reprezentowanie interesów członków w zakresie dóbr niematerialnych i prawnych,
2. działanie na rzecz tworzenia i utrzymania pokoju społecznego w stosunkach pracy, w których stroną są członkowie Federacji,
3. negocjowanie i zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy,
4. oddziaływanie na kształtowanie polityki społecznej i ustawodawstwo w zakresie objętym zadaniami związków pracodawców, w szczególności występowanie z wnioskami legislacyjnymi, opiniowanie założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw, dotyczącego interesów pracodawców,
5. wspieranie wdrażania przekształceń systemowych w ochronie zdrowia,
6. prowadzenie na rzecz członków doradztwa prawnego i organizacyjnego,
7. organizowanie i wspieranie kształcenia pracodawców,
8. występowanie do organów posiadających inicjatywę z wnioskami legislacyjnymi oraz opiniami w zakresie aktów prawnych dotyczących stosunków pracy i polityki gospodarczej,
9. opiniowanie założeń projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw w zakresie objętym zadaniami związków pracodawców,

10. prowadzenie działań zmierzających do gospodarnego i efektywnego wykorzystania środków finansowych.

§5

Cele i zadania Federacji są realizowane poprzez:

1. udział w negocjowaniu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy,
2. tworzenie społecznych mechanizmów rozstrzygania sporów zbiorowych i udział w ich rozwiązywaniu,
3. prowadzenie studiów i badań nad sytuacją pracodawców, popularyzację wiedzy prawnej, organizacyjnej i ekonomicznej,
4. prezentowanie opinii w sprawach związanych z ochroną zdrowia,
5. inspirowanie i wspomaganie inicjatyw w zakresie ochrony zdrowia, prowadzenie doradztwa organizacyjnego, prawnego i ekonomicznego,
6. występowanie w imieniu członków związków do agend rządowych i administracji terenowej w sprawach związanych z działalnością członków,
7. delegowanie swoich przedstawicieli do doradczych władz samorządowych i agend rządowych,
8. organizowanie zespołów doradczych oraz zatrudnienie pracowników i ekspertów do wykonywania zadań statutowych,
9. propagowanie, wspomaganie i prowadzenie działalności szkoleniowej,
10. prowadzenie działalności wydawniczej.

§6

1. Dla realizacji celów statutowych Federacja może:
 - a) prowadzić działalność gospodarczą,
 - b) uczestniczyć jako udziałowiec (akcjonariusz) w spółkach i spółdzielniach,
 - c) uczestniczyć w innych przedsięwzięciach.
2. Przepis ust. 1 nie narusza przepisów ustaw zakazujących prowadzenie określonej działalności lub uzależniających jej podjęcie od uzyskania zezwolenia właściwego organu
3. Dochody uzyskane z działalności, o której mowa w ust. 1 mogą być przeznaczone wyłącznie na realizację celów statutowych.

Rozdział III

Członkostwo

§7

1. Członkowie Federacji dzielą się na:
 - członków zwyczajnych
 - członków wspierających.

§8

1. Członkiem zwyczajnym może być krajowy lub regionalny związek pracodawców, reprezentowany przez 3 delegatów, w tym prezesa związku, posiadający osobowość prawną, skupiający zakłady opieki zdrowotnej, na podstawie złożonej pisemnej deklaracji przystąpienia do Federacji po przedstawieniu statutu oraz przyjęciu przez Radę Krajową.
2. Członkiem wspierającym może być inna osoba prawna lub fizyczna popierająca działalność Federacji, w tym firma lub organizacja promowana przez Federację po przedstawieniu pisemnego wniosku i przyjęciu przez Radę Krajową.

§9

Członkowie zwyczajni Federacji mają prawo:

- 1) wybierać i być wybieranymi do organów Federacji (bierne i czynne prawo wyborcze),
- 2) uczestnictwa w pracach Federacji i jego organów,
- 3) korzystania ze wspierania Federacji we wszystkich sprawach należących do jej kompetencji,
- 4) korzystania z wszelkich informacji o pracy Federacji,
- 5) zgłaszania wniosków dotyczących działalności Federacji.

§10

Członkowie zwyczajni są zobowiązani do:

- 1) aktywnego udziału w pracach Federacji,
- 2) przestrzegania Statutu Federacji oraz uchwał organów statutowych Federacji,
- 3) terminowego uiszczania składek,

- 4) udzielania organom Federacji informacji niezbędnych dla jej działalności,
- 5) wspieranie Federacji w wykonywaniu zadań statutowych.

§11

1. Członek wspierający ma prawo do:
 - a) korzystania z pomocy organizacyjnej i usług Federacji według zasad określonych każdorazowo w uchwale o przyjęciu członka,
 - b) inspirowania działań Federacji i korzystania z doświadczeń zrzeszonych w niej związków.
2. Członek wspierający Federacji ma obowiązek wnoszenia na rzecz Federacji wpłat uzgodnionych i określonych każdorazowo w uchwale o przyjęciu członka.

§12

1. Członkostwo w Federacji ustaje w razie:
 - 1) wystąpienia z Federacji, złożonego na piśmie Radzie Krajowej,
 - 2) rozwiązania Federacji,
 - 3) wykluczenia z Federacji przez Radę Krajową na skutek:
 - a) prowadzenia przez członka działalności na szkodę Federacji,
 - b) rażącego naruszenia postanowień Statutu lub uchwał organów Federacji,
 - c) uchylecia się od płacenia składek członkowskich przez okres co najmniej 3 miesiące,
 - d) utraty przez członka Federacji statusu Związku Pracodawców w rozumieniu ustawy, o której mowa w §1 ust. 2 niniejszego Statutu.
2. Oświadczenie o wystąpieniu z Federacji składa się najpóźniej na 6 miesięcy przed przewidywanym terminem wystąpienia.
3. Wykluczenie z Federacji następuje na mocy uchwały Rady Krajowej podjętej bezwzględną większością głosów przy obecności co najmniej połowy członków Rady Krajowej.
4. W związku z ustaniem członkostwa nie przysługują żadne roszczenia do majątku Federacji.

Rozdział IV

Ustrój i władze Federacji

§13

1. Organami Federacji są:
 - a) Rada Krajowa, będąca zebraniem delegatów sfederowanych związków wraz z Prezydium Rady Krajowej,
 - b) Komisja Rewizyjna,
 - c) Zarząd Federacji.
2. Kadencja organów Federacji trwa 4 lata.
3. Uchwały organów Federacji podejmowane są w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów, przy obecności co najmniej 1/2 uprawnionych, chyba, że dotyczą Statutu.
4. Głosowanie tajne zarządza się:
 - a) w sprawach powoływania i odwoływania członków organów Federacji pochodzących z wyboru,
 - b) w każdym innym przypadku – na wniosek co najmniej 1/5 uprawnionych do głosowania.

§14

1. Rada Krajowa jest najwyższym organem Federacji.
2. W obradach Rady Krajowej członkowie zwyczajni i wspierający mogą brać udział poprzez upoważnionych przedstawicieli. Pełnomocnictwo musi być udzielone w formie pisemnej i złożone na ręce Przewodniczącego Prezydium najpóźniej w chwili rozpoczęcia obrad Rady Krajowej.
3. Każdemu delegatowi członka zwyczajnego przysługuje jeden głos.
4. Rada Krajowa wyraża swoją wolę w formie uchwał.
5. Posiedzenia Rady Krajowej są zwoływane przez Przewodniczącego Prezydium:
 - a) posiedzenia Rady Krajowej odbywają się co najmniej raz na 6 miesięcy,
 - b) najpóźniej w terminie 2 tygodni od daty wpłynięcia wniosku podpisanego przez co najmniej 1/4 liczby członków,
 - c) z inicjatywy Prezydium lub Komisji Rewizyjnej.

6. Szczegółowe zasady zwoływania i przeprowadzania obrad Rady Krajowej określa regulamin.

§15

Do kompetencji Rady Krajowej należy:

- 1) przyjmowanie programu Federacji,
- 2) wybór i odwołanie Prezydium Rady Krajowej (w tym przewodniczącego Zarządu oraz Komisji Rewizyjnej),
- 3) rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdań Prezydium Zarządu i Komisji Rewizyjnej,
- 4) przyjmowanie budżetu Federacji,
- 5) tworzenie filii, powoływanie ośrodków oraz zespołów specjalistycznych do wykonywania określonych zadań,
- 6) podejmowanie decyzji w sprawie przystąpienia lub wystąpienia Federacji z organizacji międzynarodowych pracodawców,
- 7) ustalanie wpisowego, wysokości składki członkowskiej oraz sposobu ich uiszczenia,
- 8) wyrażanie zgody na zbycie nieruchomości,
- 9) uchwalanie regulaminów funkcjonowania organów Federacji,
- 10) podejmowanie decyzji w innych sprawach, w których Statut przewiduje właściwość Rady Krajowej,
- 11) uchwalanie regulaminów funkcjonowania Federacji,
- 12) podejmowanie uchwał w innych istotnych dla Federacji sprawach, nie uregulowanych niniejszym Statutem.

§16

1. Rada Krajowa spośród delegatów członków zwyczajnych wybiera Prezydium Rady Krajowej.
2. Prezydium Rady Krajowej składa się z 1 przedstawiciela każdego ze Związków, z którego Rada wybiera Przewodniczącego i dwóch Wiceprzewodniczących
3. Prezydium Rady Krajowej sprawuje nadzór nad działalnością Zarządu w okresach między posiedzeniami Rady Krajowej.
4. Prezydium obraduje na posiedzeniach, które odbywają się co najmniej raz na 2 miesiące.

5. Posiedzeniom Prezydium przewodniczy jego przewodniczący, a w przypadku jego nieobecności wiceprzewodniczący.
6. Do kompetencji Prezydium należy:
 - a) zwoływanie posiedzeń Rady Krajowej,
 - b) zwoływanie nadzwyczajnych posiedzeń Rady Krajowej na wniosek 1/4 uprawnionych członków,
 - c) zawieranie z członkami Zarządu umów o pracę lub umów cywilno-prawnych i określania ich wynagrodzeń,
 - d) kompetencje określone w ust. 2,3,4 należą do przewodniczącego Prezydium.
7. Tryb funkcjonowania Prezydium określi w formie regulaminu Rada Krajowa.

§17

1. Rada Krajowa na wniosek Prezydium powołuje Zarząd Federacji (w tym prezesa i wiceprezesów, skarbnika).
2. Zarząd Federacji jest organem wykonawczym Federacji. Posiedzenia Zarządu odbywają się co najmniej jeden raz w miesiącu.
3. Zarząd:
 - a) realizuje uchwały Rady Krajowej,
 - b) realizuje bieżącą działalność Federacji i reprezentuje ją w stosunkach krajowych i zagranicznych,
 - c) opracowuje plany i programy działalności Federacji dla potrzeb Rady Krajowej,
 - d) koordynuje pracę ośrodków i zespołów specjalistycznych powołanych przez Radę Krajową,
 - e) tworzy biuro Federacji i określa jego zadania i regulamin pracy.
4. Zarząd, z tytułu realizacji uchwał, o których mowa w ust.2, odpowiedzialny jest przed Radą Krajową.
5. Zadania i regulamin pracy Zarządu określi Rada Krajowa.

§18

1. Komisja Rewizyjna jest organem kontrolnym Federacji i co najmniej raz do roku bada całokształt działalności Federacji z uwzględnieniem działalności finansowej.

2. Komisja Rewizyjna składa się z co najmniej 3 członków zwyczajnych – delegatów.
Liczbę członków Komisji określa Rada Krajowa w formie uchwały.
3. Kadencja Komisji Rewizyjnej trwa 4 lata i kończy się z dniem odbycia posiedzenia Rady Krajowej zatwierdzającej sprawozdanie Zarządu z wykonania budżetu Federacji za ostatni rok jej urzędowania.
4. Na pierwszym posiedzeniu, nie później niż w ciągu 14 dni od daty wyboru, członkowie Komisji Rewizyjnej wybierają spośród siebie przewodniczącego i
5. Wygaśnięcie mandatu członka władz wybieralnych następuje:
 - a) w przypadku rezygnacji z mandatu,
 - b) w przypadku odwołania ze składu danego organu,
 - c) w przypadku śmierci członka.
6. W przypadkach, o których mowa w ust.5 Rada Krajowa na najbliższym posiedzeniu dokonuje uzupełniającego wyboru członka danego organu.

§19

Do zadań Komisji Rewizyjnej należy:

1. Wykonywanie kontroli nad całokształtem działalności Federacji pod względem prawidłowości oraz zgodności z przepisami prawa, postanowieniami Statutu i uchwałami Rady Krajowej.
2. Przedstawianie Radzie Krajowej oceny działalności Federacji i zgłaszanie wniosków wynikających z przeprowadzonych kontroli.

§20

1. Komisja Rewizyjna może:
 - a) żądać wyjaśnień w sprawach dotyczących działalności Federacji i jej organów,
 - b) uczestniczyć w obradach Rady Krajowej z głosem doradczym
2. Tryb funkcjonowania Komisji Rewizyjnej określa regulamin.

Rozdział V Majątek Federacji

§21

1. Majątek Federacji stanowią ruchomości, nieruchomości, środki finansowe oraz inne prawa majątkowe.
2. Dochody Federacji stanowią w szczególności:
 - a) wpisowe,
 - b) wpływy ze składek członkowskich,
 - c) darowizny, składki, zapisy,
 - d) dochody z majątku Federacji,
 - e) dochody z działalności gospodarczej prowadzonej przez Federację.
3. Federacja może tworzyć fundusze na realizację określonych celów.
4. Wysokość wpisowego oraz składek członkowskich ustala w formie uchwały Rada Krajowa.

Rozdział VI Składanie oświadczeń woli

§22

1. Do składania oświadczeń woli w imieniu Federacji w tym do zaciągania zobowiązań majątkowych wymagane jest współdziałanie dwóch upoważnionych członków Zarządu działających łącznie.

Rozdział VII
Zmiany statutowe

§23
Zmiana Statutu Federacji następuje w drodze uchwały Rady Krajowej podjętej większością 2/3 głosów przy obecności co najmniej 1/2 uprawnionych.

Rozdział VIII
Rozwiązanie Federacji

- §24
1. Federacja ulega rozwiązaniu w przypadku podjęcia przez Radę Krajową uchwały o rozwiązaniu podjętej większością 2/3 głosów przy obecności co najmniej 1/2 uprawnionych.
 2. Uchwała o rozwiązaniu określa przeznaczenie majątku pozostałego po Federacji oraz sposób przeprowadzenia likwidacji.

Rozdział IX
Postanowienia końcowe

- §25
1. Do czasu odbycia posiedzenia Rady Krajowej, które dokona wyboru Prezydium Rady Krajowej, Zarządu i Komisji Rewizyjnej, oświadczenia woli w imieniu Federacji składają członkowie Komitetu Założycielskiego.
 2. Komitet Założycielski w terminie 30 dni od dnia wpisania Federacji do rejestru zwołuje posiedzenie Rady Krajowej Federacji.

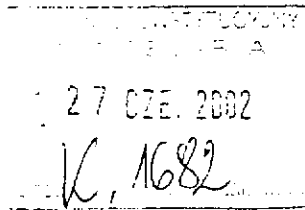
§26
Statut wchodzi w życie z dniem rejestracji Federacji.

Tekst jednolity względnie zmiany wprowadzone uchwałą Nr 2 z dnia 3.04.2001 i uchwałą Nr 1 z dnia 12 czerwca 2001r. zawierzone na dzień 30 sierpnia 2001 przez Zarząd Federacji.

He [signature]

Warszawa dnia 26 czerwca 2002r.

dot. Tw 15/02



Trybunał Konstytucyjny

W a r s z a w a

ul. Szucha 12 a

W wykonaniu zarządzenia sędziego Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 czerwca 2002r. przekazuję w załączeniu pełnomocnictwo spełniające wymogi § 22 Statutu Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej.

zał. 1 egz.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'P' followed by several loops and a final flourish.

Sygn. akt Tw. 15/02

ZARZĄDZENIE
sędziego Trybunału Konstytucyjnego
z dnia 23 lipca 2002 r.

Wobec wykazania umocowania do wystąpienia w imieniu Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego, na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) wzywam pełnomocnika skarżącej do usunięcia, w terminie 7 dni od daty doręczenia tego zarządzenia, braków formalnych wniosku z dnia 15 marca 2002r. (sygn. akt Tw 15/02), przez:

1. uzasadnienie zarzutu braku zgodności art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) z art. 65 ust. 4 Konstytucji;
2. uzasadnienie zarzutu braku zgodności art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45 ze zm.) z art. 88 ust. 1 Konstytucji;



Marian Grzybowski

wpłacono skł. 23.07.02

ZARZĄDZENIE
sędziego Trybunału Konstytucyjnego
z dnia 24 lipca 2002 r.

Po wstępnym rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) przedstawić Prezesowi Trybunału Konstytucyjnego akta sprawy o sygn. Tw 15/02 z wniosku Federacji Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej, o stwierdzenie niezgodności art. 4a ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) z art. 2, art. 20 w zw. z art. 65 ust. 4, art. 32 ust. 1 i 2 in fine Konstytucji RP i art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45) z art. 2 oraz art. 88 ust. 1 Konstytucji RP, celem wpisania do repertorium K i wyznaczenia składu orzekającego.



Marian Grzybowski



Federacja Związków Pracodawców Zakładów Opieki Zdrowotnej

ul. Górczewska 89
01-401 Warszawa

Tel./fax. (0-1033-22) 837 09 91

Warszawa 06.08. 2002r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

w Warszawie

ul. Szucha 12 a

sygn. akt Tw. 15/02

**Wnioskodawca : Federacja Związków Pracodawców
Zakładów Opieki Zdrowotnej**

z siedzibą w Warszawie

przy ul. Górczewskiej 89

Uczestnicy:

1. Sejm

2. Prokurator Generalny

Odpowiadając na Zarządzenie Sędziego Trybunału Konstytucyjnego wydane w dniu 23 lipca 2002r., wzywające do uzupełnienia braków formalnych wniosku z dnia 15 marca 2002r., wnioskodawca cofa :

- zarzut braku zgodności art. 4a ust 1 i 2 ustawy z 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995r. nr 1. poz. 2 ze zm.) z art. 65 ust 4 Konstytucji, a także

- zarzut braku zgodności art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2000r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2001r. nr 5, poz. 45) z art. 88 ust. 1 Konstytucji.

Jednocześnie wnioskodawca podtrzymuje pozostałe zarzuty braku zgodności zaskarżonych przepisów ze wskazanymi w petitium wniosku przepisami Konstytucja, jaki również ich uzasadnienie.

5 egzemplarzy załączników

RADCA PRAWNY


mgr Teresa Kłopotkiewicz-Gradek
Nr w. K. W. A 474