

Teresa Flemming-Kulesza

Kolejna wypowiedź judykatury na temat tak zwanej „ustawy 203”

Palestra 50/5-6(569-570), 250-252

2005

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

KOLEJNA WYPOWIEDŹ JUDYKATURY NA TEMAT TAK ZWANEJ „USTAWY 203”

Uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r., Nr 1, poz. 2 ze zm.) zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynagrodzenia w kwocie wynikającej z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca – Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na podstawie porozumienia zbiorowego zawartego w roku 2000 z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu.

Tej treści uchwała Sądu Najwyższego (z 16 grudnia 2004 r. – II PZP 12/04) stanowi kolejną wypowiedź judykatury na tle wywołującej wciąż różnorodne reperkusje tak zwanej ustawy 203, czyli ustawy z 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r., Nr 5, poz. 45). Art. 4a dodany tą ustawą do ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń wprowadził od 1 stycznia 2001 r. skonkretyzowany przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, nie niższy niż 203 zł miesięcznie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz szczególny sposób obliczenia tego przyrostu w roku 2002. W procesie stosowania prawa (chodzi zwłaszcza o orzeczenia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r. – III ZP 32/01, OSNP 2002, nr 10, poz. 229; z 24 września 2003 r. – III PZP 9/03, *Wokanda* 2004, nr 2, poz. 28 i z 20 maja 2004 r. – II PZP 7/04, OSNP 2004, nr 19, poz.

327, a także trzeba wspomnieć wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r. – K43/01, OTK – A 2002 nr 7, poz. 96) wyjaśniono, że na podstawie przepisów art. 4a ust. 1 i ust. 2 pracownicy uzyskali roszczenie o wynikające z nich podwyżki wynagrodzenia za pracę. Przepisy te wprowadzono w pilnym trybie w celu wygaszenia spektakularnej fali strajków prowadzonej zwłaszcza przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych.

Rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy problem wyłonił się w Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej, w którym w listopadzie 2000 r. pracownicy prowadzili strajk głodowy. Pracodawca, w wyniku negocjacji z Międzyzwiązkowym Komitetem Protestacyjnym i w uzgodnieniu z Zarządem Powiatu podjął decyzję o przyznaniu pracownikom od 1 grudnia 2000 r. podwyżki wynagrodzeń średnio o 250 zł w przeliczeniu na 1 etat. W związku z tym 27 listopada 2000 r. zostało zawarte porozumienie między dyrekcją Zespołu a Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjnym, w którym ustalono, między innymi, że pracownikom zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia i nastąpi zawieszenie protestu głodowego. Podpisanie porozumienia zakończyło strajk. Pracownica, która wytoczyła w rozpoznawanej sprawie pozew o zasądzenia podwyżki wynagrodzenia po 203 zł miesięcznie za 2001 r. i po 313 zł miesięcznie od 1 stycznia 2002 r., w wyniku realizacji porozumienia kończącego strajk, uzyskała podwyżkę w łącznej kwocie 391,55 zł od 1 grudnia 2000 r. Wypłata podwyższonego wynagrodzenia nastąpiła w styczniu 2001 r.

Sąd Najwyższy rozważał relacje między przepisami art. 4a ust. 1 i ust. 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń a postanowieniami porozumienia zbiorowego. Zwrócił uwagę na szczególne cechy systemu źródeł prawa pracy, do których, zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy, zalicza się przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw oraz aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Według przeważających opinii orzecznictwa i doktryny do porozumień, o których jest mowa w art. 9 § 1 k.p. zalicza się porozumienia kończące spór zbiorowy. Relacje między porozumieniami zbiorowymi a przepisami ustaw określa art. 9 § 2 k.p. Wynika z niego zasada korzystności (zwana również zasadą uprzywilejowania pracownika), zgodnie z którą, w przypadku kolizji przepisów i postanowień, stosuje się normę korzystniejszą dla pracownika. W prawie pracy nie ma zastosowania w tym zakresie zasada, według której akt niższego rzędu nie ma zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. W rozpoznawanej sprawie porozumienie zbiorowe zawarte w 2000 r. pomiędzy pracodawcą – samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej a zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników ustaliło podwyżki wynagrodzeń dla pracowników tego zakładu, w związku z protestem pracowników domagających się wzrostu wynagrodzeń, mające obowiązywać także w roku następnym – 2001, wobec czego należy – zdaniem Sądu Najwyższego – przyjąć, że uregulowało ono uprawnienie pracowników zakładu do

podwyżki wynagrodzenia, analogiczne do uprawnienia będącego przedmiotem regulacji art. 4a.

Porównanie korzystności tych norm prawnych musi uwzględniać, zgodnie z naturalnym sensem takiego porównania, hipotetyczną sytuację pracownika objętego rozważanym porozumieniem oraz art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie (w zakresie danego uprawnienia), powstałą w wyniku zastosowania każdej z tych norm. Porównanie takie winno w związku z tym dotyczyć wysokości podwyżki, jaką uzyskałby pracownik w wyniku zastosowania wyżej określonego porozumienia zbiorowego z wysokością podwyżki możliwą do uzyskania na podstawie art. 4a ustawy przy założeniu nieuzyskania przez niego podwyżki na podstawie porozumienia, które wprowadziło ją wcześniej. W przypadku, gdy w wyniku tak przeprowadzonego porównania okazałoby się, że zastosowanie regulacji zawartej w porozumieniu prowadzi do uzyskania przez pracownika wyższego przyrostu wynagrodzenia niż wynikający z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, to zgodnie z zasadą korzystności, określoną w art. 9 § 2 k.p., należałoby uznać, że regulacja ta a nie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, stanowi podstawę roszczeń o podwyżkę wynagrodzeń za pracę w latach 2001 i 2002. Uznanie, że w sytuacji określonej w rozpatrywanym zagadnieniu prawnym, pierwszeństwo w stosowaniu ma porozumienie zbiorowe zawarte w 2000 r. pomiędzy pracodawcą – samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej a zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu, przyznające pracownikom podwyżkę wynagrodzenia w wyższej wysokości niż kwoty wynikające z przepisów art. 4a ustawy, jest zgodne z celem ustawy nowelizującej. Dla jego realizacji jest obojętne, czy założona w ustawie podwyżka wynagrodzenia została osiągnięta przez zastosowanie art. 4a, czy nastąpiła w wyniku dobrowolnego porozumienia ze związkami zawodowymi zawartego jeszcze przed wejściem w życie tej regulacji ustawowej i przyznającego podwyżkę przed tą datą. Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że podwyżka należna na podstawie takiego porozumienia jest dla pracowników korzystniejsza także z tego względu, że otrzymali ją nie tylko w kwocie wyższej niż wynikająca z art. 4a ustawy lecz również uzyskali ją wcześniej, co w przypadku świadczeń pieniężnych jest z natury rzeczy bardziej korzystne.

Dlatego podjęto uchwałę o treści przytoczonej na wstępie.

Teresa Flemming-Kulesza