

## **Uchwała z dnia 16 grudnia 2004 r.**

### **II PZP 12/04**

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Lidii P. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. z udziałem Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 15 września 2004 r. [...]

„Czy pracownik zatrudniony w samodzielnym publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej zachowuje prawo do podwyżki wynagrodzenia od dnia 01 stycznia 2001 r. przyznanej na podstawie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 1 poz. 2 z 1996 r. z późn. zm.), dodanym na podstawie ustawy z 22 grudnia 2000 r. o zmianie powołanej jak wyżej ustawy (Dz.U. Nr 5 poz. 45 z 24 stycznia 2001r.) mimo, że pracodawca przyznał pracownikom podwyżkę od dnia 01 grudnia 2000 r. w kwocie wyższej niż wskazana w powyższym przepisie, na podstawie porozumienia zawartego 27 listopada 2000 r. pomiędzy dyrekcją strony pozwanej tj. SPZOZ w S.S. a przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych w związku z prowadzonym u pozwanego strajkiem głodowym ?”

p o d j ą ł uchwale:

**Uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 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.

### U z a s a d n i e

Powódka Lidia P. wystąpiła przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę podwyżki wynagrodzenia w wysokości po 203 zł miesięcznie za 2001 r. i po 313 zł miesięcznie od 1 stycznia 2002 r.

Wyrokiem z 27 października 2003 r. Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim zasądził od pozwanego na rzecz powódki po 203 zł miesięcznie za okres od 1 stycznia 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. oraz po 313 zł miesięcznie za okres od 1 stycznia 2002 r. do 30 września 2003 r. z odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole od 1 września 1978 r. jako pielęgniarka dyplomowana. Jej wynagrodzenie wynosiło 825 zł miesięcznie. W listopadzie 2000 r. pracownicy strony pozwanej prowadzili strajk głodowy w ramach ogólnopolskiej akcji strajkowej. Pracodawca w wyniku negocjacji z Międzyzakładowy Komitetem Protestacyjnym, w uzgodnieniu z Zarządem Powiatu S., podjął decyzję o przyznaniu pracownikom od 1 grudnia 2000 r. podwyżki wynagrodzenia w wysokości średnio 250 zł w przeliczeniu na 1 etat. W związku z tym 27 listopada 2000 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy Dyрекcją pozwanego a Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjnym (dalej jako: „Porozumienie”), w którym ustalono między innymi, że pracownikom zostanie przyznana podwyżka wynagrodzenia, a od 27 listopada 2000 r. nastąpi zawieszenie protestu głodowego. Podpisanie Porozumienia zakończyło strajk. W wyniku jego realizacji powódka otrzymała podwyżkę w łącznej wysokości 391,55 zł od 1 grudnia 2000 r. Wypłata podwyższonego wynagrodzenia nastąpiła w styczniu 2001 r., w terminie wypłat wynagrodzeń, tj. dziesiątego dnia tego miesiąca. Inni pracownicy także otrzymali podwyżki wynagrodzeń, które częściowo zostały sfinansowane przez Starostwo Powiatu S.

W ocenie Sądu Rejonowego powódce, mimo dobrowolnie przyznanej przez pracodawcę podwyżki, przysługiwała kolejna podwyżka w oparciu o art. 4a ust. 1

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.), dodanym przez ustawę z 2 grudnia 2000 r. o zmianie powołanej wyżej ustawy (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45). Zgodnie z tym przepisem pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługiwał od 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nie niższy niż 203 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2. Przepis ten, jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229), stanowi podstawę indywidualnych roszczeń pracowników zatrudnionych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej o podwyższenie w 2001 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę o kwotę nie niższą niż 203 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Nie można się zgodzić z argumentacją pozwanego, że na poczet podwyżki, o której mowa w wyżej wskazanym przepisie, należy zaliczyć podwyżkę przyznaną przez niego na mocy Porozumienia. Mimo że u podstaw uchwalenia art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, jak również zawarcia Porozumienia, leżało wygaszenie akcji strajkowej pracowników, to istotne jest, że źródłem podwyżki, której dochodzi powódka, jest ustawa, a więc akt prawny wyższego rzędu. W związku z tym wynagrodzenie wszystkich pracowników SPZOZ winno było wzrosnąć 1 stycznia 2001 r. co najmniej o 203 zł, bez względu na sytuację finansową pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał także, że z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2002 r., K 43/01, wynika prawo pracodawcy do ubiegania się o częściową rekompensatę wydatków na podwyższenie wynagrodzeń.

W apelacji pozwany zarzucił powyższemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, a w szczególności naruszenie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, poprzez przyjęcie, że podwyżka wynagrodzenia przyznana i wypłacona powódce w styczniu 2001 r. na podstawie Porozumienia zawartego w związku z prowadzonym w pozwanym zakładzie strajkiem głodowym, nie stanowiła ustawowej podwyżki przeciętnego wynagrodzenia. Ponadto apelujący zarzucił nierozważenie przez Sąd, czy dochodzenie przez powódkę podwyżki wynagrodzenia na podstawie art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu skarżący wskazał między innymi, że w odniesieniu do podwyżki, o której mowa w ustawie o nego-

negocjacyjnym systemie, podstawowym trybem ustalania przyrostu wynagrodzenia jest porozumienie między pracodawcą i organizacjami związkowymi, które winno uwzględniać wysokość przyrostu wynagrodzeń określoną w art. 4a ustawy. Podwyżka przyznana na podstawie Porozumienia była podwyżką ustawową. Dla oceny, czy podwyżka ta jest podwyżką z art. 4a ustawy, należy dokonać wykładni funkcjonalnej art. 4a. Nie można też pominąć kontekstu społecznego, w którym doszło do uchwalenia ustawy o negocjacyjnym systemie oraz okoliczności podpisania Porozumienia. Obydwa te akty miały na celu wygaszenie akcji strajkowej. Skoro powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 391,55 zł miesięcznie, to cel ustawy został osiągnięty. Żądanie przez powódkę dalszych podwyżek wynagrodzenia jest nadużyciem prawa oraz jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie. Jej zdaniem podwyżka wynagrodzenia przyznana na mocy Porozumienia nie zwalnia pracodawcy z obowiązku podwyższenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o ustawową kwotę 203 zł od 1 stycznia 2001 r. Wcześniejszych zobowiązań należy dotrzymać, a przepisy późniejszej ustawy zrealizować. Powódka stwierdziła również, że art. 8 k.p. nie może rozstrzygać o wyniku wykładni art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, który określa treść uprawnienia płacowego.

Sąd Okręgowy w Szczecinie postanowieniem z 15 września 2004 r. odroczył rozprawę i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu ujęte w sentencji uchwały zagadnienie prawne. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy wskazał między innymi, że w czasie negocjacji pozwanego ze związkami zawodowymi media donosiły już o pracach Sejmu nad nowelizacją ustawy o negocjacyjnym systemie. W obliczu strajku oraz tych doniesień doszło do zawarcia Porozumienia. Ustawa o negocjacyjnym systemie wymaga porozumienia w przedmiocie wprowadzania podwyżek, co zasadnie stwierdził pozwany. Gdyby przyjąć, że przyznane przez pracodawcę, wymuszone sporem zbiorowym podwyżki, nie realizowały celu ustawy, to zapobiegliwy i odpowiedzialny pracodawca zostałby w istocie finansowo ukarany, za to, że nie czekając na ogólnokrajowe rozwiązanie problemu, przystał na podwyżki wynagrodzeń i doprowadził do wygaszenia protestu. Sąd Okręgowy stwierdził następnie, że podziela obawę pozwanego, co do sprzeczności żądań powódki z zasadami współżycia społecznego. Utrwalona hierarchia źródeł prawa nakazywałaby przyznać prymat ustawie i zasądzić od pozwanego zgłoszone przez powódkę roszczenie. Nie można jednak pominąć kondycji finansowej

pozwanego, która w okresie strajków była i obecnie jest bardzo trudna. Przyznanie powódce na mocy ustawy ponownej podwyżki od 1 stycznia 2001 r. doprowadziłoby do podwyżki w kwocie dużo wyższej niż w innych Samodzielnych Publicznych Zespołach Opieki Zdrowotnej. Ma rację pozwany, że doszłoby do nadużycia prawa oraz byłoby to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Uczestnik postępowania Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy wskazał między innymi, że nie można przyjąć, że Porozumieniem z 27 listopada 2000 r. pracodawca wykonał obowiązek wynikający z ustawy. W dniu 27 listopada 2000 r. ustawa ta nie istniała, skoro została opublikowana w Dzienniku Ustaw dopiero 24 stycznia 2001 r. Pracodawca nie mógł więc wykonać nieistniejącego obowiązku. Zasada *pacta sunt servanda* obowiązuje i zobowiązuje. Porozumienie jest umową i ma tę cechę, że może być wypowiedziane w części lub w całości. Natomiast świadczenia z art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie przysługują *ex lege*. Na rozprawie kasacyjnej uczestnik ten wniósł o podjęcie uchwały stwierdzającej odrębność Porozumienia zakładowego i odrębność ustawy o negocjacyjnym systemie.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o udzielenie pozytywnej odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione w postanowieniu Sądu Okręgowego, zwracając równocześnie uwagę na dopuszczalność stosowania w wyjątkowych przypadkach art. 8 k.p. i uznania żądania kolejnej podwyżki za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Również pełnomocnik powódki wniósł o udzielenie pozytywnej odpowiedzi na rozstrzygane zagadnienie prawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 4a ustawy z dnia 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.; dalej jako: „ustawa o negocjacyjnym systemie”) został wprowadzony ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. 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, Nr 5, poz. 45; dalej jako: „ustawa nowelizująca”). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z 8 kwietnia 2004 r., II PZP 4/04 (OSNP 2004 nr 19, poz. 326), art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie 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. Zgodnie z ustępem 1 tego artykułu pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługiwał od 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2. Z kolei według ustępu 2 przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, w roku 2002 nie mógł być niższy niż kwota ustalona według wzoru ustalonego w tym przepisie.

Oceniając społeczne tło i cel uchwalenia ustawy nowelizującej, obejmującej między innymi szczególną regulację zawartą w art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, Sąd Najwyższy stwierdził, że projekt tej ustawy został w pilnym trybie przyjęty w celu wygaszenia spektakularnej akcji strajkowej, prowadzonej zwłaszcza przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (uchwała Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002, III ZP 32/01, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229). Z kolei Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 18 grudnia 2002 r., K 43/01 (OTK-A 2002 nr 7, poz. 96) ukazał dwa podstawowe cele zmian ustawy o negocjacyjnym systemie wprowadzonych ustawą nowelizującą. Pierwszy, systemowy - włączenie samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej do negocjacyjnego systemu kształtowania przyrostów przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Drugi, incydentalny, realizowany przez dodany do ustawy o negocjacyjnym systemie art. 4a - nadzwyczajne podwyższenie wynagrodzeń pracowników tych zakładów przez ich wzrosty w latach 2001 i 2002, umożliwiające dalsze kształtowanie wynagrodzeń na ogólnych zasadach ustawy, poczynając od ustalonego w ten sposób nowego punktu wyjścia, zmniejszającego wcześniejsze dysproporcje zarobków tych pracowników w porównaniu z pracownikami innych sektorów.

Wyjaśnienie wątpliwości dotyczących charakteru prawa do podwyżek wynagrodzenia przewidzianych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy nastąpiło, jak ujął to Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu powołanego powyżej wyroku z 18 grudnia 2002 r., „w procesie stosowania prawa, który usunął istniejące wcześniej niejasności”. Chodzi tu zwłaszcza o orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229), z dnia 24 września 2003 r., III PZP 9/03 (Wokan-

da 2004 nr 2, poz. 28) i z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 7/04 (OSNAP 2004 nr 19, poz. 327). Także Trybunał Konstytucyjny zajął w tej kwestii jednoznaczne stanowisko, określając ustawę o negocjacyjnym systemie jako ustawę, „na mocy której powstały indywidualne roszczenia pracowników”.

Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że nie budzi wątpliwości jednostronnie bezwzględnie obowiązujący charakter art. 4a ust. 1 i 2. Wynika on z kategorycznych sformułowań art. 4a, zgodnie z którymi pracownikom „przysługuje” wskazany w nim przyrost wynagrodzenia „nie niższy” w 2001 r. od 203 zł, a w 2002 r. od kwoty ustalonej według wzoru określonego w ust. 2 (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 8 grudnia 2004, I PZP 8/04). Taki charakter przepisów art. 4a ustawy wskazuje, że wyznaczyły one minimalny poziom podwyżek wynagrodzenia („przyrost nie niższy”), od którego w aktach ustalających wynagrodzenia pracownicze nie można było ustalać odstępstw na niekorzyść pracownika, możliwe było jednak ustalenie odstępstw na jego korzyść.

Z powyższych uwag wynika, że przewidziane w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy przyrosty wynagrodzeń nie mogły być niższe od wskazanych wyżej kwot i stanowiły minimalną podwyżkę miesięcznych wynagrodzeń pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w latach 2001 i 2002. Na podstawie tych przepisów pracownicy uzyskali roszczenie o wynikające z nich podwyżki wynagrodzenia za pracę.

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy zależy od wyjaśnienia relacji pomiędzy scharakteryzowanym powyżej art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie a postanowieniami. Porozumienia zbiorowego, określonego w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego, zawartego w 2000 r. pomiędzy pracodawcą - Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej a zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu i przyznającego pracownikom podwyżkę wynagrodzenia w wysokości wyższej niż kwoty wynikające z wskazanych wyżej przepisów art. 4a. Określenie tej relacji wymaga przypomnienia, że system źródeł prawa pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, które należy mieć na uwadze zwłaszcza wówczas, gdy określone uprawnienie pracownicze zostało równoległe uregulowane w różnych aktach prawnych. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. „ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także po-

stanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.” Z przepisu tego wynika, że oprócz przepisów ustawowych, do źródeł prawa pracy zalicza się postanowienia tzw. swoistych źródeł prawa pracy, w tym również postanowienia opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Do takich porozumień, według przeważającej opinii orzecznictwa i doktryny prawa pracy, należą także porozumienia kończące spór zbiorowy, jeżeli określają one prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Relację między postanowieniami tych porozumień a przepisami ustawowymi (tj. przepisami Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych) określa art. 9 § 2 k.p. Stanowi on, że „postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”. Zgodnie z ustaloną w tym przepisie zasadą korzystności (zwaną również zasadą uprzywilejowania pracownika) postanowienia wymienionych w nim swoistych źródeł prawa pracy mają pierwszeństwo przed przepisami ustawowymi regulującymi tę samą kwestię (to samo uprawnienie lub obowiązek strony stosunku pracy), jeżeli są korzystniejsze dla pracownika. Z tego względu nietrafne jest stwierdzenie Sądu Okręgowego, że „utrwalona hierarchia źródeł prawa nakazywałaby przyznać prymat ustawie”. Art. 9 § 2 k.p. wprowadza bowiem właściwą prawu pracy regułę ustalania pierwszeństwa w stosowaniu przepisów ustawowego prawa pracy i postanowień swoistych źródeł prawa pracy, określoną wyżej jako zasada korzystności, zgodnie z którą w przypadku kolizji tych przepisów i postanowień stosuje się normę dla pracownika korzystniejszą. W tym zakresie nie znajduje zatem w prawie pracy zastosowania zasada, według której akt niższego rzędu nie ma zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym (*lex inferior non derogat legi superiori*) (zob. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 145).

W ocenie Sądu Najwyższego opisana powyżej zasada korzystności, jako reguła rozstrzygnięcia kolizji między normami prawa pracy zawartymi w różnych aktach prawnych, znajduje zastosowanie także do rozstrzygnięcia rozpoznawanego zagadnienia prawnego. Jeżeli bowiem porozumienie zbiorowe zawarte w 2000 r. pomiędzy pracodawcą - samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej a zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu ustaliło podwyżki wynagrodzeń dla pracowników tego zakładu, w związku z protestem pracowników domagających się wzrostu wynagrodzeń w służbie zdrowia, mające obo-



wiązywać także w roku następnym - 2001, to uregulowało ono uprawnienie pracowników zakładu do podwyżki wynagrodzenia, analogiczne do uprawnienia będącego przedmiotem regulacji art. 4a negocjacyjnym systemie.

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 z osobna. Inaczej rzecz ujmując, należy porównać, jaka byłaby sytuacja pracownika, w badanym zakresie, w razie zastosowania jednej z porównywanych norm, a jaka w razie zastosowania drugiej z nich. Nawiązując do treści rozpatrywanego zagadnienia prawnego, porównanie takie powinno w związku z tym dotyczyć wysokości podwyżki, jaką uzyskałby pracownik w wyniku zastosowania wyżej określonego porozumienia zbiorowego, z wysokością podwyżki możliwej do uzyskania na podstawie art. 4a ustawy przy założeniu nieuzyskania przez niego podwyżki wynikającej z 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 wynagrodzenia za pracę w latach 2001 i 2002. Jest oczywiste, że w przypadku rozwiązania w tym okresie Porozumienia, podstawę roszczeń pracowników o podwyżkę stanowiłby, od dnia utraty mocy przez Porozumienie, art. 4a ust. 1 lub ust. 2 ustawy o negocjacyjnym systemie.

Uznanie, że w sytuacji określonej w rozpatrywanym zagadnieniu prawnym, pierwszeństwo w stosowaniu ma, zgodnie z art. 9 § 2 k.p., 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 wysokości wyższej niż kwoty wynikające z wskazanych wyżej przepisów art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie, jest zgodne z opisanym wcześniej celem ustawy nowelizującej. Dla jego realizacji jest bowiem obojętne, czy założona w ustawie podwyżka wynagrodzenia pracowników samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej została osiągnięta przez zastosowanie art. 4a tego aktu, czy też nastąpiła w wyniku

dobrowolnego zobowiązania pracodawcy, wynikającego z porozumienia zbiorowego ze związkami zawodowymi, zawartego jeszcze przed wejściem tej regulacji ustawowej w życie i przyznającego podwyżkę jeszcze przed tą datą. Dlatego też uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia za pracę wyższego od kwoty wzrostu określonej w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy o negocjacyjnym systemie 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. Można twierdzić, 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 („kto szybko daje dwa razy daje”). Należy też zgodzić się z opinią Sądu Okręgowego, że gdyby przyjąć, iż przyznane przez pracodawcę, wymuszone sporem zbiorowym podwyżki, nie realizowały celu ustawy, to zapobiegliwy i odpowiedzialny pracodawca zostałby w istocie finansowo ukarany za to, że nie czekając na ogólnokrajowe rozwiązanie problemu przystał na podwyżki wynagrodzeń i doprowadził do wygaszenia protestu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====