

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 28 kwietnia 1994 r.
I PZP 6/94**

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Antoni Filcek, (współsprawozdawca), Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski, Krzysztof Kolasiński, Teresa Romer (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 kwietnia 1994 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

"Czy pracownicy lekarzowi przysługuje dodatek wyrównawczy przewidziany w art. 179 § 2 k.p., jeżeli z powodu stanu ciąży nie może pełnić dyżurów leczniczo-zakładowych przypadających w godzinach nadliczbowych lub nocnych?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownicy lekarzowi przysługuje dodatek wyrównawczy przewidziany w art. 179 § 2 k.p., jeżeli poprzednio pełniła dyżury zakładowe, za które otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie, a ze względu na ciążę nie może ich pełnić.

U z a s a d n i e

Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się o podjęcie przez Sąd Najwyższy, w składzie powiększonym, uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne przytoczone w sentencji, budzące wątpliwości w praktyce. Wniosek swój oparł na art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r. Nr 109, poz. 471) oraz art. 16 ust. 2 w związku z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 1994 r., Nr 13, poz. 48).

W uzasadnieniu wniosku zwrócono uwagę, iż przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia można reprezentować dwa odmienne stanowiska. Każde z nich zależy od rodzaju wykładni art. 179 § 2 k.p. w zw. z § 1 tego artykułu.

W myśl powyższego przepisu pracownicy przeniesionej ze względu na stan ciąży do innej pracy przysługuje dodatek wyrównawczy, o ile przeniesienie powoduje obniżenie wynagrodzenia za pracę. Wykładnia gramatyczna prowadziłaby do wniosku, że dodatek wyrównawczy jest uwarunkowany powierzeniem pracownicy w ciąży innej rodzajowo i niżej płatnej pracy. Zastosowanie takiej wykładni uzasadniałoby udzielenie negatywnej odpowiedzi na przedstawione pytanie. Istota dyżurów leczniczo-zakładowych polega bowiem na pracy w godzinach nadliczbowych albo na pracy w porze nocnej. Wykonywanie takiej pracy jest zabronione kobiecie w ciąży (art. 178 § 1 k.p.). Ustawowy zakaz pełnienia dyżurów w godzinach nadliczbowych lub w porze

nocnej nie stanowi jednak zmiany rodzaju pracy - pracownica nadal pozostaje lekarzem. Lekarka pozbawiona możliwości pełnienia dyżurów ze względu na ciążę, a w konsekwencji otrzymująca niższe wynagrodzenie, nie miałaby, przy zastosowaniu wykładni gramatycznej art. 179 k.p., prawa do dodatku wyrównawczego.

Odmiennej interpretację Rzecznik Praw Obywatelskich upatruje w wykładni aksjologicznej przytoczonego przepisu, która znalazła już szerokie poparcie w literaturze prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W myśl tej wykładni można przyjąć, że obniżenie wynagrodzenia z powodu ciąży, uzasadniające przyznanie dodatku wyrównawczego, następuje także wtedy, gdy kobieta nie zostaje przeniesiona do "innej pracy", lecz przy dotychczasowym rodzaju pracy wykonuje ją ze zmniejszoną wydajnością.

Rzecznik przytoczył orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1976 r. I PZP 27/76 (OSPika 1977 z. 6 poz. 101), w którym Sąd Najwyższy rozważając kwestię prawa do dodatku wyrównawczego potraktował przeniesienie do innej pracy jako element uboczny, a główny nacisk położył na obniżenie zarobków spowodowane ciążą pracownicy, ograniczającą wydajność jej pracy. Rzecznik zwrócił też uwagę, że w literaturze prawa pracy podkreślono, iż najbardziej racjonalne z punktu widzenia gospodarczego jest pozostawienie pracownicy w ciąży, oczywiście o ile nie sprzeciwia się to jej zdrowiu, na dotychczasowym stanowisku nawet przy zmniejszeniu wydajności pracy.

W konsekwencji, w świetle art. 179 § 1 k.p. zmiana rodzaju pracy nie powinna być jedynym elementem przesądzającym o przyznaniu dodatku wyrównawczego. Prawo do tego dodatku może być uzasadnione już samym zmniejszeniem się wydajności pracy. Przy takiej wykładni pracownica, która z uwagi na stan ciąży nie może pełnić dyżurów leczniczo-zakładowych, nie powinna być pozbawiona dodatku wyrównawczego określonego art. 179 § 2 k.p.

Rzecznik zaznaczył, że wprowadzie w myśl § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.), czasu dyżurów lekarskich nie wlicza się do czasu pracy, jednak sygnalizacja dokonana przez Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 21 września 1988 r., S 11/88, wskazuje, że przepis § 12 tego rozporządzenia, jako sprzeczny z ustawą, jest pozbawiony legalności, a tym samym czas dyżurów lekarskich należy traktować jak czas pracy.

Sąd Najwyższy rozpatrując przedstawione zagadnienie rozważył, co następuje:

W przedstawionym pytaniu prawnym występują dwa problemy: interpretacja art. 179 § 1 k.p. oraz charakter dyżuru zakładowego pełnionego przez lekarza.

Zagadnienie interpretacji art. 179 § 1 k.p. dotyczące pojęcia "innej pracy", do której zakład pracy jest obowiązany w myśl tego przepisu przenieść kobietę w ciąży, zostało już szeroko omówione zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w literaturze prawniczej. Zdecydowanie przeważał pogląd, iż w przepisie tym chodzi nie tylko o pracę inną rodzajowo, ale o każdą zmianę dotychczasowej pracy spowodowaną ciążą pracownicy. Zmiana ta może być wynikiem ogólnego zakazu pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej (art. 178 § 1 k.p.), bądź też charakteru dotychczasowej pracy, która okazała się niewskazana w okresie ciąży pracownicy.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 1979 r.,

V PZP 13/78 (OSNCP 1979 z. 6 poz. 109), której nadano moc zasady prawnej, Sąd Najwyższy przyjął, że: "przeniesienie pracownicy w ciąży z czterobrygadowej organizacji pracy do pracy jednozmianowej ze względu na ustawowy zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (art. 178 § 1 k.p.), jako przeniesienie do innej pracy w rozumieniu art. 179 § 1 k.p., uzasadnia na podstawie art. 179 § 2 k.p. wypłatę dodatku wyrównawczego w razie obniżenia wynagrodzenia tej pracownicy, chociażby rodzaj wykonywanej przez nią pracy pozostał niezmienny". W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że użyte w art. 179 k.p. określenie "inna praca" nie oznacza, iż chodzi tu tylko o "pracę innego rodzaju". "Inną pracą" w rozumieniu art. 179 k.p. jest nie tylko praca innego rodzaju (aczkolwiek tak jest najczęściej), lecz także praca na dotychczasowym stanowisku wykonywana w odmiennych, ze względu na stan ciąży, warunkach - w innym miejscu (bardziej dogodnym dla pracownicy), jednozmianowa zamiast wielozmianowej, dzienna zamiast nocnej, dniówkowa zamiast akordowej. Sąd Najwyższy odniósł się też w uzasadnieniu do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, (Dz. U. Nr 4, poz. 18) zwracając uwagę, że wśród prac, których nie wolno w myśl tego rozporządzenia wykonywać kobietom w ciąży, są także prace wykonywane w określonych warunkach. Sąd Najwyższy odwołał się do wytycznych Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 listopada 1976 r. w sprawie trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich o konieczności przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy (Dz. Urz. MPPiSS Nr 22, poz. 76), w których mowa jest nie tylko o rodzaju pracy, ale o pracy w konkretnych warunkach. Wytyczne te utrwaliły praktykę sprowadzającą się do tego, że przeniesienie pracownicy ze względu na ciążę do pracy innego rodzaju lub pozostawienie jej przy pracy dotychczasowej, z wyeliminowaniem warunków przeciwwskazanych ze względu na ciążę, uzasadnia wypłatę dodatku wyrównawczego, jeżeli skutek tego obniżył się jej zarobek.

W uzasadnieniu tej uchwały zwrócono też uwagę, że praca nocna i praca w godzinach nadliczbowych zostały generalnie zakazane kobietom w ciąży przez przepisy kodeksu pracy. Również przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1974 r., w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334 ze zm.), poprzez odesłanie (§ 1 i § 13 ust. 2 pkt 1) przy określaniu dodatku wyrównawczego do zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych - Dz. U. Nr 43, poz. 259 ze zm.) stanowią, że do podstawy dodatku wyrównawczego wlicza się wynagrodzenie z tytułu pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych uzyskiwane przez pracownicę przed przeniesieniem jej do innej pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, objęcie dodatkiem wyrównawczym powyższych składników wynagrodzenia jest wytłumaczalne jedynie tym, że obowiązek przesunięcia kobiety ciężarnej do innej pracy wynika także z zakazu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Podobnie w uchwale z dnia 29 czerwca 1979 r. I PZP 19/79 (nie publikowana), Sąd Najwyższy podniósł, że stwierdzenie w zaświadczeniu lekarskim konieczności przeniesienia kobiety w ciąży do "innej pracy" ze względu na przeciwwskazania do pracy akordowej, odpowiada wymogom pkt 4 lit. d wspomnianych wyżej wytycznych Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 listopada 1976 r. w sprawie

trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich o konieczności przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy i zobowiązuje zakład pracy do przeniesienia kobiety w ciąży do pracy, w której nie stosuje się systemu akordowego. Jeżeli zalecenie takie nie zostanie wykonane i pracownica w ciąży pozostanie przy pracy w systemie akordowym, a ze względu na ciążę nie będzie osiągać dotychczasowych zarobków, może ona dochodzić od zakładu pracy odszkodowania odpowiadającego wysokości dodatku wyrównawczego jaki przysługiwałby jej na podstawie art. 179 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejsze zagadnienie prawne podziela przytoczone wyżej poglądy przemawiające za szeroką interpretacją pojęcia "inna praca" użytego w art. 179 § 1 k.p. Na przyjęcie takiej interpretacji wskazuje, ustalona w ramach dyferencjacji prawa pracy, ochrona pracy kobiet, ze szczególnym wzmoczeniem tej ochrony wobec pracownicy w ciąży. Zakaz pracy kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej. Zastosowanie tej normy nie może spowodować ujemnych następstw w wynagrodzeniu pracowniczym.

Za szeroką interpretacją pojęcia "inna praca" w rozumieniu art. 179 k.p. przemawia także argument historyczny. W przedkodeksowym stanie prawnym odpowiednikiem art. 179 § 1 pkt 2 i § 2 k.p. był przepis art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 65, poz. 636 ze zm.) o następującym brzmieniu "Kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej, powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej, z tym, że zarobek pracownicy nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z ostatnich 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje inspektor pracy. Decyzję taką inspektor pracy może wydać również z własnej inicjatywy. Decyzja inspektora pracy w każdym przypadku jest ostateczna i może być wydana tylko na podstawie pisemnej opinii lekarza zalecającego przesunięcie do innej pracy". W przepisie tym użyto w szerokim znaczeniu pojęcia "praca dogodniejsza" jak i "inna praca". Określenie "rodzaj pracy", odnosiło się zarówno do "pracy dogodniejszej" lub "innej". Na tle cytowanego art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 grudnia 1955 r., 2 CR 932/55 (PiZS 1956 nr 5 s. 62 i nast.) podzielił pogląd sądów obu instancji, że przesunięcie pracownicy ciężarnej do pracy dogodniejszej w rozumieniu tego przepisu, uzasadniające prawo do wyrównania obniżonego wynagrodzenia, może polegać na zwolnieniu lekarki od pełnienia dyżurów lekarskich.

Podejmując przytoczoną w sentencji uchwałę Sąd Najwyższy oparł się nie tylko na aksjologicznej wykładni art. 179 § 1 k.p., ale rozważył charakter dyżuru zakładowego pełnionego przez lekarza.

Nie można podzielić stanowiska Rzecznika Praw Obywatelskich, że sygnalizacja Trybunału Konstytucyjnego z 21 września 1988 r. przesądziła charakter czasu dyżuru lekarskiego i brak legalności § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.). Rozporządzenie powyższe wydane bowiem zostało na podstawie delegacji zawartej w art. 298 k.p. Przepis § 11 tego rozporządzenia stanowi, iż przez dyżur zakładowy rozumie się wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego stale w zakładzie poza godzinami normalnej ordynacji danego zakładu lub jego oddziału.

Za pełnienie dyżurów lekarskich oraz za pozostawanie w gotowości do pracy, za dodatkową pracę w zespołach wyjazdowych pomocy doraźnej przysługuje odrębne wynagrodzenie, a czasu ich pełnienia nie wlicza się do czasu pracy. W takich przypadkach nie przysługuje pracownikowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 12). Lekarze zatrudnieni w komórce organizacyjnej, do zadań której należy zapewnienie pacjentowi opieki całodobowej, mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru zakładowego (§ 10).

Dyżur lekarski jest szczególnym rodzajem dyżuru pracowniczego o jakim mowa w art. 144 § 1 k.p. Stanowi dodatkowe zadanie robocze po normalnych godzinach pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1978 r., I PRN 147/77, OSNCP 1978 z. 7 poz. 126), ale częściowo może być też pełniony w normalnym czasie pracy.

Dyżury zakładowe są konsekwencją pozostawania w stosunku pracy, a obowiązek ich pełnienia wynika z podporządkowania pracownika poleceniom przełożonych dotyczącym pracy, a więc z istoty stosunku pracy. Brak jest podstaw do jednoznacznej oceny, że § 12 omawianego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. pozostaje w sprzeczności z przepisami kodeksu pracy o czasie pracy, ponieważ stanowi, że czasu pełnienia dyżurów zakładowych nie wlicza się do czasu pracy, oraz że w takich przypadkach nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Wedle art. 144 § 1 k.p. czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub innym wyznaczonym przez zakład miejscu nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Dyżur zakładowy pełniony przez lekarza nie zawsze jest połączony z pełnieniem pracy. Czasem jest połączony z bardzo intensywną pracą (np. ostry dyżur chirurgiczny), a czasami tylko z obowiązkiem krótkotrwałego obchodu lub jedynie oczekiwaniem na podjęcie działań. Przepisy §§ 12 i 13 rozporządzenia Rady Ministrów stanowią szczególną regulację prawną dyżurów lekarskich, ze względu na specyfikę takiego dyżuru, który jest odmienny od dyżuru o jakim mowa w art. 144 k.p. Specyfika dyżuru zakładowego znajduje też swój wyraz w § 13 wspomnianego rozporządzenia, który stanowi iż za czas dyżuru lekarskiego nie przysługuje czas wolny od pracy. Jest to jednak zasada ogólna, od której dopuszczalne są wyjątki. Pozostawia się tu decyzję przełożonemu, który może zwolnić lekarza z całości lub części godzin pracy po zakończeniu dyżuru wymagającego szczególnego nakładu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za pełnienie dyżurów stanowi istotną część wynagrodzenia otrzymywanego przez lekarza za pracę i jest wliczane do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Dyżury zakładowe są pełnione także w nocy i poza normalnym czasem pracy. W tym sensie stanowią pracę w godzinach nadliczbowych (art. 133 § 1 k.p.). Z interpretacji § 12 rozporządzenia Rady Ministrów wynika, że przepis ten przyjmując, iż czasu pełnienia dyżurów nie wlicza się do czasu pracy, miał na celu umotywowanie treści zdania drugiego tego przepisu dotyczącego braku prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z tytułu dyżuru, a nie definiowanie czasu pracy dyżurującego lekarza. Odrębnemu wynagrodzeniu za dyżur można przypisać charakter ryczałtu za pracę wykonywaną ponad normy czasu oraz w nocy.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej dla kobiet ciężarnych (art. 178 § 1 k.p.) oznacza dla lekarki zakaz pełnienia dyżurów leczniczo-zakładowych i stanowi przesunięcie do innej, lżejszej pracy. Zaprzestanie pełnienia dyżurów, które nie

miały sporadycznego charakteru, powoduje obniżenie wynagrodzenia lekarki i uzasadnia przyznanie dodatku wyrównawczego w myśl § 2 art. 179 k.p. Przyznanie dodatku wyrównawczego znajduje oparcie w przepisach wymienionego już rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy. Przepis § 13 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia dotyczy dodatku wyrównawczego przysługującego kobiecie w ciąży przeniesionej do innej pracy. W myśl § 15 ust. 1 rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika w celu określenia dodatku wyrównawczego, uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za urlop, z wyłączeniem świadczeń pieniężnych, o których mowa w § 6 pkt 1 rozporządzenia z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259 i Dz. U. z 1976 r. Nr 40, poz. 238 ze zm.), do których to świadczeń nie należy wynagrodzenie lekarzy za dyżury zakładowe. W myśl § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych, w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem tego Ministra z dnia 15 grudnia 1983 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 70, poz. 316), za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługują należne z tytułu istniejącego stosunku pracy składniki wynagrodzenia, które na podstawie odrębnych przepisów są zaliczone do wynagrodzeń osobowych z wyłączeniem składników enumeratywnie wyliczonych w podpunktach oznaczonych literami a-k tego przepisu. Wśród składników tych nie ma wyłączenia wynagrodzenia za dyżur zakładowo-leczniczy. Zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 2 uchwały Nr 33 Rady Ministrów z dnia 25 marca 1983 r. w sprawie klasyfikacji wynagrodzeń w jednostkach gospodarki społecznej (M.P. Nr 15, poz. 85 ze zm.) wynagrodzenia osobowe obejmują również wynagrodzenia za dyżury zakładowe i za gotowość do pracy pracowników medycznych.

Kierując się przytoczonymi względami Sąd Najwyższy podjął przytoczoną w sentencji uchwałę.

=====