

Uchwała z dnia 18 kwietnia 2000 r.

III ZP 6/00

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Stanisława S., Jerzego H. i Andrzeja M. przeciwko „M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością – Zakładowi pracy Chronionej w C. o wyrównanie wynagrodzenia, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 18 kwietnia 2000 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w Bydgoszcy postanowieniem z dnia 28 października 1999 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy nakaz podwyższenia godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika niepełnosprawnego wynikający z art. 13 ust. 2 ustawy z 9.05.1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46 z 1991 r. poz. 201 ze zm.) i art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 123 z 97, p. 776 ze zm.) odnosi się też do pracownika, który już w momencie podjęcia zatrudnienia posiada status osoby niepełnosprawnej, czy też tylko do takiego pracownika, który w toku zatrudnienia przechodzi na normy czasu pracy, o jakich mowa w art. 9 i 10 ustawy z dnia 9.05.1991 r. i art. 15 ustawy z dnia 27.08.1997 r. ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Stosowanie skróconej normy czasu pracy wobec pracownika niepełnosprawnego podejmującego zatrudnienie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia ustalanego według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 28 października 1999 r. [...] przedstawił na podstawie art. 390 § 1 KPC do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, albowiem powziął wątpliwość, czy art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa” lub „ustawa o osobach niepełnosprawnych”, a uprzednio art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.), ma zastosowanie tylko w odniesieniu do pracowników już zatrudnionych, czy także do podejmujących pracę. Wątpliwości w tym przedmiocie Sąd powziął na tle następującego stanu faktycznego:

Powodowie Stanisław S., Jerzy H. i Andrzej M. są inwalidami II grupy od 1995 r. Byli oni zatrudnieni w Spółce z o.o. „M.” Zakład Pracy Chronionej w C. jako osoby niepełnosprawne, w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy, stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 9 maja 1991 r., a następnie art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r., wynosił dla każdego z nich 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Powodowie byli wynagradzani według stawki godzinowej. Domagali się „wyrównania” wynagrodzenia za cały czas zatrudnienia, twierdząc, że powinni otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze podwyższone, tak jakby pracowali osiem godzin na dobę. Jako podstawę prawną żądania wskazali art. 15 i 18 ustawy o osobach niepełnosprawnych. Strona pozwana twierdziła, że przepisy, z których powodowie wywodzą swoje roszczenie, mają zastosowanie tylko w sytuacji, gdy wobec już zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego zostanie orzeczona w następstwie pogorszenia stanu zdrowia niepełnosprawność znacznego bądź umiarkowanego stopnia. A zatem, gdy w czasie trwania stosunku pracy nastąpi skrócenie norm czasu pracy z wymiaru określonego w art. 15 ust. 1 do wymiaru wynikającego z art. 15 ust. 2 ustawy.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 28 kwietnia 1999 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów kwoty stanowiące równowartość różnicy między wynagrodzeniem według stawki podwyższonej i wypłaconym w okresie trzech lat poprzedzających wniesienie pozwów. Powodowie, będący osobami niepełnosprawnymi o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, powinni otrzymywać wynagrodzenie jak osoby niepełnosprawne zatrudnione według norm czasu pracy 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Wykładnia celowościowa art. 18 ustawy o osobach niepełnosprawnych nakazuje stosować ten przepis zarówno wo-

bec pracowników już zatrudnionych, jak i przyjmowanych do pracy. „Zamierzeniem bowiem ustawodawcy było dostosowanie norm czasu pracy ludzi niepełnosprawnych do ich psychofizycznych możliwości, polegających na skróceniu czasu pracy przy jednoczesnym utrzymaniu wysokości wynagrodzenia”.

Pozwana Spółka w apelacji od tego wyroku zakwestionowała zastosowanie art. 18 ustawy o osobach niepełnosprawnych do ustalonego przez Sąd stanu faktycznego. Nadto, jej zdaniem, Sąd błędnie ustalił, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie według stawki godzinowej w wymiarze 7/8 etatu.

Wątpliwości Sądu Okręgowego w Bydgoszczy „wzbudziła kwestia dopuszczalności stosowania wobec takich jak powodowie pracowników, nakazów adresowanych do pracodawcy, podwyższenia stawek godzinowych w oparciu o normy prawne art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 9 V 1991 r. oraz art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r.” Przy uwzględnieniu reguł wykładni językowej należałoby stosować te przepisy tylko „w sytuacjach, w których dotychczas zatrudnieni pracownicy, w czasie trwania zatrudnienia, przechodziliby na skrócone normy czasu pracy”. Taki wniosek wynikałby z powiązania obowiązku podwyższenia wynagrodzenia z relacją, w jakiej pozostaje „dotychczasowy” wymiar czy długość czasu pracy do skróconych jego norm. Wykładnia proponowana przez stronę pozwaną prowadziłaby, bez uzasadnienia merytorycznego, do znacznego ograniczenia podmiotowego stosowania tych przepisów. Ratio legis wskazywałaby na konieczność równego traktowania osób niepełnosprawnych w stopniu kwalifikującym je do wykonywania zatrudnienia przy skróconych normach czasu pracy, bez względu na to, kiedy wystąpiła niepełnosprawność w stopniu uzasadniającym obniżenie normy czasu pracy. Wykładnia gramatyczna powodowałaby dyskryminację jednej z tych grup.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 15 i 18 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.) są odpowiednikami art. 9, 10 i 13 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201 ze zm.). Jednakowa treść powołanych przepisów obu aktów prawnych pozwoli na odniesienie rozważań, których przedmiotem ze względu na przejrzystość wyводу będzie obowiązująca ustawa, bezpośrednio do jej „poprzedniczki” z 9 maja 1991 r.

Art. 15 ustawy o osobach niepełnosprawnych w ustępie 1 wprowadza skróconą tygodniową normę czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych, zaś w ustępie 2 skrócone dobowe i tygodniowe normy czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Są to normy czasu pracy wyznaczające „pełny” jego wymiar dla tych grup zatrudnionych. Podobnie jak normy skróconego czasu pracy, o których stanowi art. 130 KP. Skrócenie czasu pracy następuje na okres występowania okoliczności uzasadniających zastosowanie niższych norm jego wymiaru. Może zdarzyć się tak, że pracownik niepełnosprawny zaliczony do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności utraci, np. wskutek zabiegów rehabilitacyjnych, posiadany status niepełnosprawny w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Będzie to uzasadniało „powrót” do norm czasu pracy przewidzianych w art. 15 ust. 1 ustawy.

Art. 18 ustawy ustanawia zasadę, że skrócone normy czasu pracy nie mają wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę. W odniesieniu do wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości regulacja w tym zakresie nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu „stosowanie norm czasu pracy” nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Stosowanie skróconych norm czasu pracy może mieć miejsce już w chwili zatrudnienia pracownika (niepełnosprawnego, zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), ale może stać się aktualne dopiero w czasie trwania stosunku pracy (zatrudnienie niepełnosprawnego, którego zaliczono do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w czasie trwania zatrudnienia). Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego jest zatem taka sama, niezależnie od tego, czy skrócone normy obowiązywały od początku zatrudnienia, czy wprowadzono je w czasie trwania stosunku pracy.

Względy systemowe nakazują w tym samym kierunku interpretować także ust. 2 art. 18 ustawy. Forma wynagradzania za pracę nie może wszak stanowić usprawiedliwionego kryterium dyferencjacji statusu prawnego zatrudnionych. Stosowanie odmiennych zasad ustalania zapłaty za pracę do pracowników wynagradzanych wedle stawek miesięcznej i godzinowej nie ma żadnego - ani funkcjonalnego, ani aksjologicznego uzasadnienia. Słusznie twierdzi Sąd Okręgowy w Bydgoszczy, że ograniczenie gwarancji płacowych do osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w czasie trwania zatrudnienia prowadziłoby do dyskryminacji osób będących niepełnosprawnymi w stopniu

znacznym lub umiarkowanym w chwili podejmowania pracy. Cel obu przepisów jest taki sam – zastosowanie ze względów ochronnych skróconej normy czasu pracy nie może wpływać niekorzystnie na zarobki pracownika. Niepełnosprawność w ogóle, a tym bardziej niepełnosprawność w stopniu znacznym lub umiarkowanym, stanowią usprawiedliwione kryterium różnicowania czasu pracy, ale nie może różnicować wynagrodzenia za pracę.

Osoby niepełnosprawne stanowią swoistą grupę pracowników, podzieloną wewnątrznie według stopnia niepełnosprawności. „Uprzywilejowanie” dotyczyć więc musi całej grupy wyodrębnionej ze względu na określone cechy (właściwości). Jest wobec tego obojętne, czy obowiązek ustalenia wynagrodzenia w wysokości należnej za pełny wymiar czasu pracy według norm skróconych powstanie podczas trwania stosunku pracy, czy istnieje w chwili zatrudnienia pracownika. Obowiązek tej treści istnieje ze względów podmiotowych, a nie czasowych. Odmienna wykładnia art. 18 ust. 2 ustawy prowadziłyby do korzystniejszego kształtowania sytuacji pracowników niepełnosprawnych, którzy zostali zaliczeni do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności podczas trwania stosunku pracy, w porównaniu z tymi samymi kategoriami niepełnosprawnych podejmującymi pracę. Słusznie twierdzi Sąd, że taka dyferencjacja prowadziłyby do dyskryminacji osób niepełnosprawnych podejmujących pracę zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Wykładnia art. 18 ustawy proponowana przez stronę pozwaną pozostaje w sprzeczności z art. 32 konstytucji RP i, konkretyzującym ustrojową zasadę równości (niedyskryminacji) na gruncie stosunków pracy, art. 11³ KP.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne jak w uchwale.

=====