

Wyrok z dnia 18 stycznia 2006 r.

II BP 1/05

Nie można uznać, że prawomocne orzeczenie sądu jest niezgodne z prawem w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c., jeżeli przepisy wskazane w skardze o stwierdzenie jego niezgodności z prawem mogą być różnie interpretowane w oparciu o przekonujące argumenty.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie: SN Zbigniew Hajn, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Elżbiety S. przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu-Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w Z.G. o zapłatę, na skutek skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 28 listopada 2004 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

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

Pozwany Szpital Wojewódzki Samodzielny - Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej [...] w Z.G. wniósł skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 30 listopada 2004 r. [...]. Wyrokiem tym Sąd Okręgowy, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 29 kwietnia 2004 r. [...], oddalając powództwo Elżbiety S., zasądził od pozwanego na jej rzecz kwotę 8.361 zł. Roszczenie powódki, jako pracownicy zatrudnionej u pozwanego od dnia 1 maja 2000 r. dotyczyło dodatku za wysługę lat i było oparte na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 52, poz. 543 ze zm.). Zdaniem Sądu Rejonowego przepisy tego rozporządzenia (w tym

przepis § 8 ust. 2 przewidujący dodatek za wysługę lat z uwzględnieniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców) nie miały zastosowania, gdyż pozwany nie był jednostką budżetową. Postawą prawną do ustalenia takiego dodatku były przepisy obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania (§ 10 ust. 3 i 4), które pozwalały na uwzględnienie okresów pracy u innych podmiotów, pod warunkiem, że w dacie wejścia w życie regulaminu pracownik był zatrudniony u pozwanego. Powódka tego warunku nie spełniała.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że nie mają w sprawie zastosowania przepisy powołanego rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej. Jednakże dokonana przez Sąd pierwszej instancji interpretacja obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania pomija zasadę równouprawnienia pracowników określoną w art. 11² k.p. i zasadę niedyskryminacji określoną w art. 11³ k.p. Przepisy te powinny być traktowane jako wzajemnie uzupełniające się. W aktualnym stanie prawnym o równym traktowaniu w zatrudnieniu stanowią również przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy. Zasady w nich zawarte, choć wprowadzone zostały do Kodeksu pracy w aktualnym brzmieniu dopiero od 1 stycznia 2004 r., funkcjonowały w porządku prawnym na podstawie innych aktów prawnych. Obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników oraz zakaz ich dyskryminacji wynika przecież z przepisów Konstytucji RP (art. 32) oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych (Konwencja MOP nr 111). Stąd za dyskryminację uznawać należy wszelkie ujemnie zabarwione akty różnicowania pracowników przez pracodawcę, mające na celu bezprawne pozbawienie lub ograniczenie ich praw wynikających ze stosunku pracy. Obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania nakazywał traktować odmiennie pracowników ze względów niebędących obiektywną - a więc dopuszczalną - podstawą różnicowania. Tak bowiem należy odczytywać jego brzmienie w § 10 ust. 3 oraz ust. 4. Zezwalał on na ustalenie okresu pracy, stanowiącego podstawę do obliczenia dodatku za wysługę lat, przy uwzględnieniu wyłącznie okresu zatrudnienia u pozwanego, a wyjątkowo czasu pracy u innych podmiotów, jednakże pod warunkiem, że w chwili wejścia w życie regulaminu pracownik był zatrudniony w pozwanym Szpitalu. Powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę w dniu 1 maja 2000 r., podczas gdy regulamin zaczął obowiązywać od 27 kwietnia 2000 r. Powódka, mając dwudziestoletni okres zatrudnienia w zawodzie pielęgniarki i związane z tym doświadczenie, nie powinna być traktowana na równi z pielęgniarkami, które dopiero zaczęły karierę zawodową. Dopuszczalne byłoby zróżnicowanie

pracowników pod względem wysokości należnych im świadczeń wówczas, gdyby wysokość opisywanej gratyfikacji uzależniona została jedynie od okresu pracy w zawodzie. Natomiast wprowadzenie dodatkowego czynnika różnicującego, to jest pracy w pozwanym szpitalu, nie wpływa w sposób odmienny na zakres zdobytego doświadczenia. O tym decyduje bowiem całkowity czas pracy wykonywanej w charakterze pielęgniarki. Dlatego nie godzi się, aby pracownik o ponad 20-letnim stażu był traktowany odmiennie od innego pracownika o podobnym stażu wyłącznie z tego względu, że dotychczas świadczył pracę w innym miejscu niż pozwany Szpital. Mało tego - jest on gorzej traktowany niż pracownik, który wcześniej pracował gdziekolwiek i w jakimkolwiek zawodzie, ale był zatrudniony u pozwanego w dacie wejścia w życie regulaminu wynagradzania. Taki przepis regulaminu stanowił przejaw dyskryminacji bezpośredniej. Za jednakową pracę wykonywaną przez osoby o podobnym doświadczeniu powódka otrzymywała niższe wynagrodzenie, podczas gdy powinna dostawać jednakowe. Dyskryminacją jest bowiem przyznanie niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97 (OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360). Zatrudnianie pracowników do wykonywania określonej pracy powinno odbywać się (dla wszystkich pracowników) na tych samych warunkach. Jeżeli za wykonywanie takiej samej pracy pracownik zatrudniony na przykład 25 kwietnia 2000 r. może otrzymać wynagrodzenie ustalone w oparciu o korzystniejsze kryteria od pracownika zatrudnionego 1 maja 2000 r., to wypłacenie za taką samą pracę wynagrodzenia ustalonego w oparciu o mniej korzystne kryteria stanowi przejaw dyskryminacji w zakresie traktowania pracowników przez pracodawcę. W ocenie Sądu taka dyskryminacja w stosunku do powódki jest niedopuszczalna, zaś przepis regulaminu wynagradzania zawarty w § 10 ust. 3 i 4 w stosunku do niej należało uznać za sprzeczny z art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 11² i art. 11³ k.p. W stosunku do powódki postanowienia tych punktów regulaminu należało uznać za nieważne, ponieważ naruszały zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Należało je zastąpić odpowiednimi przepisami prawa pracy. Takim przepisem jest art. 62d ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), którego regulację powieliła zresztą § 10 ust. 1 i 2 regulaminu.

Skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem tego wyroku pozwany oparł na naruszeniu prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię

następujących przepisów: art. 11² i art. 11³ k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p., przez uznanie za sprzeczne z tymi przepisami postanowień § 10 ust. 3 i ust. 4 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego i uznanie ich za nieważne, jako naruszające zasadę równego traktowania i zakazu dyskryminacji oraz art. 62d ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, przez przyjęcie z pominięciem przepisu art. 62d ust. 2 tej ustawy, że powódka jest uprawniona do dodatku za wysługę lat. Pozwany wskazał, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 5 i art. 9 § 1 Kodeksu pracy i wykazał, że zaspokojenie prawomocnie zasądzonych roszczeń powódki powoduje szkodę w sytuacji, gdy pozwany utracił płynność finansową i ma zobowiązania wobec licznych podmiotów. W uzasadnieniu skargi pozwany podniósł, iż błędne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że powódka zatrudniona u pozwanego po dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania powinna być traktowana tak samo jak inni pracownicy, którym zachowano nabyte uprawnienia w oparciu o poprzednio obowiązujące przepisy o wynagradzaniu. Nie znajduje ono oparcia w przepisach art. 5 oraz art. 9 § 1 k.p., art. 62d ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz postanowieniach § 10 regulaminu wynagradzania. Przepisy ustawy i regulaminu wynagradzania jako przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p. pozwalają pozwanemu pracodawcy na ustalanie okresów zatrudnienia pracowników, uprawniających do dodatku za wysługę lat, co pozwany uczynił. Zasady przyznawania dodatku za wysługę lat oraz ustalania okresów pracy uprawniających do ich otrzymania pozwany ustalił w oparciu o przepisy art. 62d ust. 1 - 2 ustawy na podstawie uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi. Strony tych uzgodnień przyjęły zasadę, że do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wyłącznie staż pracy u pozwanego. Zasadniczym powodem przyjęcia takiego rozwiązania była pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanego i nieuregulowane zobowiązania płatnicze wobec pracowników. Ze względu na długoletni staż pracy większości pracowników przyjęto zasadę polegającą na zachowaniu przez pracowników praw nabytych, natomiast w odniesieniu do nowo zatrudnianych przyjęto jednakową dla wszystkich zasadę nabycia uprawnień do dodatku po przepracowaniu 5 lat u pozwanego. Przepisy prawa pracy w usprawiedliwionych okolicznościach dopuszczają możliwość uprzywilejowania pracowników wyrażającego się we wprowadzeniu dyferencjacji ich sytuacji. Takie uregulowania w regulaminach wynagradzania mogą być kwestionowane tylko wtedy, gdy może to być zakwalifikowane jako dyskryminacja ze względu na ich cechy lub okoliczności leżące po ich stronie. Inne podejście do tej kwestii prowadziłoby do

podważenia sensu i realności zasady uprzywilejowania pracowników, a tym samym w dużej mierze do przekreślenia racji bytu układów zbiorowych i prawa do rokowań partnerów socjalnych. W regulaminie obowiązującym u pozwanego wprowadzono zróżnicowanie według jednakowych zasad - pracownicy zatrudnieni przed dniem wejścia w życie regulaminu zachowali nabyte prawa, nowo zatrudnieni pracownicy nabędą uprawnienia według jednakowych i takich samych zasad. Zróżnicowanie zasad w zakresie zaliczania okresów pracy do dodatku za wysługę lat dopuszcza przepis art. 62d ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424⁴ k.p.c. podstawą skargi może być tylko takie naruszenie przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem. Postawy skargi uznaje się za usprawiedliwione wówczas, gdy zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z prawem w tym sensie, że treść przepisu prawa, którego interpretacja jest jednoznaczna lub powszechnie uznana w orzecznictwie, nie dawała podstawy do zawartego w zaskarżonym orzeczeniu rozstrzygnięcia. W sytuacji, gdy wskazane w skardze przepisy mogą być różnie interpretowane i istnieją przekonujące argumenty przemawiające zarówno za jednym poglądem jak i poglądem odmiennym, nie można uznać, że rozstrzygnięcie opierające się na jednym ze stanowisk jest niezgodne z prawem.

W niniejszej skardze wskazuje się, że rozstrzygnięcie przyznające powódce dodatek do wynagrodzenia za wysługę lat na podstawie przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, zamiast na podstawie postanowień obowiązującego u pozwanego regulaminu, jest niezgodne z art. 5 k.p. i z art. 9 § 1 k.p. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Określa on relacje między przepisami Kodeksu pracy a innymi aktami rangi ustawowej regulującymi status pracowniczy różnych grup zawodowych, przyznając pierwszeństwo przepisom szczególnym i odsyłając do stosowania przepisów Kodeksu pracy w kwestiach, których przepisy szczególne nie regulują. Stosunek pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej regulują przepisy ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej i właśnie te przepisy zostały zastosowane przy ocenie prawa do wynagrodzenia powódki w zakresie dodatku za wysługę

lat. Zastosowany został zarówno przepis art. 69d ust. 1, który stanowi, że pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jak i przepis 69d ust. 2, który stanowi, że ustalanie okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Ten ostatni przepis odsyłający do uregulowań wewnętrznych, nie może być rozumiany w ten sposób, że każda regulacja ustanowiona u danego pracodawcy musi być respektowana przy rozstrzygnięciu sporów. W każdym przypadku „przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy” muszą być badane pod kątem ich zgodności z prawem, w tym także z podstawowymi zasadami prawa pracy. Te zasady nie są określone w przepisach ustawy szczególnej, zatem na podstawie art. 5 k.p. stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Zastosowanie w zaskarżonym wyroku przepisów art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. nie było więc niezgodne z art. 5 k.p.

Drugi wskazany w skardze przepis - art. 9 § 1 k.p. - stanowi, że 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 postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawach porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Przepis ten nadaje wymienionym w nim wewnętrznym uregulowaniom, w tym regulaminom, rangę przepisów prawa pracy, pod warunkiem, że regulacje te są oparte na ustawie. W każdym wypadku należy badać zgodność uregulowań wewnętrznych z ustawą. W przypadku stwierdzenia niezgodności z ustawą któregoś z postanowień regulaminu wynagradzania, postanowienie to nie może być podstawą prawną rozstrzygnięcia. Nie jest więc niezgodne z art. 9 § 1 k.p. pominięcie uregulowania regulaminu naruszającego zdaniem Sądu Okręgowego przepisy art. 11² i 11³ k.p.

Stwierdzenie niezgodności z prawem mogłoby nastąpić tylko wówczas, gdyby interpretacja postanowień regulaminu prowadząca do wniosku, że naruszają one zasadę równości pracowników i ich niedyskryminacji, była całkowicie dowolna - sprzeczna z treścią tych postanowień. Tak nie jest, przynajmniej w przypadku zasady równego traktowania, gdyż postanowienia te wyraźnie różnicują uprawnienia pracowników w zakresie wysokości wynagrodzenia, ustanawiając korzystniejsze zasady dla pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie regulaminu a mniej korzystne

dla pracowników zatrudnionych po tym dniu. Pozwany przyznaje ustanowienie tego rodzaju nierówności, twierdzi jednak, że istniały uzasadnione podstawy do takiej regulacji. Pierwszym argumentem jest trudna sytuacja finansowa pozwanego, który ma liczne nieuregulowane zobowiązania. Nie zasługuje on na uwzględnienie, gdyż nie usprawiedliwia pracodawcy rozróżnienie wynagrodzeń pracowników spełniających takie same warunki z tego tylko powodu, że nie stać go na wypłacanie wynagrodzeń w jednakowej wysokości. Drugim argumentem jest zachowanie praw nabytych pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie regulaminu. Ten argument zasługuje na większą uwagę, jednak także nie można go uznać za słuszny. Po pierwsze, kwestionowane postanowienie regulaminu dotyczy nie tylko tych pracowników, którzy nabyli przed jego wejściem w życie dodatek za wysługę lat przysługujący po pięciu latach pracy. Dotyczy on także tych pracowników, którzy mieli krótszy okres pracy u innych pracodawców, na przykład 4 lata i zostali zatrudnieni u pozwanego bezpośrednio przed wejściem w życie regulaminu. Takim pracownikom wystarczy rok pracy do nabycia dodatku za wysługę lat, podczas gdy powódka musiałaby przepracować 5 lat. Po drugie, wynagrodzenie w ustalonej wysokości nie jest prawem nabytym w tym sensie, że nie może ono ulec zmianie na niekorzyść pracownika. W przypadku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania, czy to na podstawie układu zbiorowego, czy na podstawie regulaminu wynagradzania, przepisy Kodeksu pracy zakładają, że nowe zasady obejmują wszystkich pracowników, z tym że zmiana na niekorzyść wymaga dokonania pracownikom wypowiedzeń zmieniających (art. 241¹³ § 2 i art. 77² § 5 k.p.). We wprowadzonym przez pozwanego regulaminie ustalono jako wyjątek zaliczanie dotychczas zatrudnionym pracownikom okresów pracy u innych pracodawców, a zasadą miało być uwzględnianie tylko okresu pracy u pozwanego. W rzeczywistości to, co zostało określone jako wyjątek, stanowiło ogólną zasadę, gdyż w dniu wejścia w życie regulaminu korzystniejsze uregulowanie obejmowało wszystkich zatrudnionych u pozwanego pracowników. Mniej korzystna regulacja dotyczyła tylko tych pracowników, którzy dopiero mieli zostać zatrudnieni. Postanowienie regulaminu wprowadzało zatem nierówne traktowanie pracowników spełniających takie same warunki. Sąd Okręgowy miał więc podstawy do uznania, że takie postanowienie narusza zasadę równego traktowania pracowników. W konsekwencji miał on podstawę do zastosowania w stosunku do powódki zasad korzystniejszych, obowiązujących ogół pracowników, określonych w art. 62d ust. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej i § 10 ust. 1 i 2 regulaminu.

Można także bronić odmiennego stanowiska przy ocenie regulacji zawartej w regulaminie. Wprowadzał on wprawdzie zróżnicowanie zasad ustalania dodatku za wysługę lat, lecz zróżnicowanie to wynikało z tego, że inne warunki spełniali pracownicy, do których zastosowano korzystniejsze zasady, niż pracownicy, do których zastosowano zasady mniej korzystne. Kryterium stanowiło uprzednie zatrudnienie u pozwanego i przyczyną zróżnicowania według tego kryterium było zachowanie dotychczasowych zasad a nie nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników. Jest to jednak kwestia dyskusyjna, zatem, jak wskazano wyżej, oparcie rozstrzygnięcia na jednym z dwóch możliwych do zaakceptowania poglądów prawnych nie jest podstawą do uznania tego rozstrzygnięcia za niezgodne z prawem.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. oddalił skargę.

=====