

Wyrok z dnia 3 kwietnia 2008 r.

II PK 286/07

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 kwietnia 2008 r. sprawy z powództwa Doroty D., Teresy B., Doroty M., Agnieszki K., Ewy R., Wandy R., Ewy P., Hanny B. przeciwko Samodzielnemu Zespołowi Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej [...] w O. w związku z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy oraz o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, na skutek skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce z dnia 20 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną nie obciążając powódek kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódki Hanna B., Dorota M., Ewa R., Dorota D., Ewa ., Agnieszka K., Teresa B., Wanda R. wystąpiły przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w O. domagając się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zapłaty kwoty 4.000 zł dla każdej z nich tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 25 września 2006 r. zasądził na rzecz każdej z powódek od pozwanego kwotę po 2.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w pozostałej części oddalił powództwa. Sąd ustalił, że powódki Hanna B., Dorota M., Ewa R., Dorota D., Ewa P., Agnieszka K., Teresa B. oraz Wanda R. były zatrudnione na Bloku Operacyjnym Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej [...] w O. na stanowiskach starszej pielęgniarki instrumentariuszki. Jako miejsce pracy w umowach o pracę określono Blok Operacyjny. Zgodnie z Kartą Stanowiska Pracy ich zadaniem było „zabezpieczenie instrumentowania do zabiegów operacyjnych”. Do zadań powódek jako pielęgniarek instrumentariuszek należało w szczególności: codzienne przygotowywanie sal operacyjnych oraz sprzętu i leków do zabiegów, przygotowywanie pacjentów do zabiegów, instrumentowanie do zabiegów, zabezpieczanie pobranych w czasie zabiegów narządów i wycinków tkanek do dalszych badań, ciągła kontrola ilości sprzętu i materiału zużytego w czasie zabiegu, przygotowanie sprzętu do sterylizacji, prowadzenie dokumentacji.

W 2003 r. powódki, podobnie jak pozostali pracownicy szpitala, wniosły do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce pozwy o wypłatę zaległych podwyżek wynagrodzeń należnych na podstawie ustawy z 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (tzw. „ustawy 203”). Na spotkaniach, które odbyły się w dniach 16 stycznia 2004 r., 20 stycznia 2004 r. i 27 stycznia 2004 r. dyrektor SPZ ZOZ w O. przekonywał pielęgniarki do zawieszenia postępowań sądowych, aby nie doszło do kumulacji zasądzanych wyrokami sądowymi wypłat należności pracownikom, co - jego zdaniem - mogłoby doprowadzić do utraty płynności finansowej przez szpital i w konsekwencji do konieczności zwolnień pracowników. Wskutek tych działań większość pielęgniarek wycofała swoje pozwy z sądu. Nie uczyniły tego tylko pielęgniarki z Bloku Operacyjnego (łącznie 16 osób). W celu obrony praw pracowników szpitala postanowiły one utworzyć własny związek zawodowy. Komitet organizacyjny związku zawiązał się 22 marca 2004 r. Został on zarejestrowany 8 kwietnia 2004 r. jako Ogólnopolski Związek Zakładowy Pielęgniarek i Położnych - Zakładowa Organizacja Związkowa przy Samodzielnym Zespole Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w O. W skład jej zarządu weszły: Wanda R., Dorota D., Ewa R., Dorota M., Teresa B. W skład komisji rewizyjnej związku weszły: Ewa P., Hanna B. i Zofia G. Z dniem 1 stycznia 2005 r. nowo utworzony związek uzyskał przymiot reprezenta-

tywności. Uchwałą Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej OZZPiP przy SZPZOZ w O. jako osoby podlegające ochronie zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wskazano Dorotę D., Ewę R., Dorotę M., Ewę P., Teresę B.

W 2002 r. kierownictwo SZP ZOZ w O. podjęło decyzję o tym, że w „nowym szpitalu” przy al. J. zostanie utworzony Blok Operacyjny. Blok Operacyjny w tzw. „starym szpitalu” przy ul. S. miał zostać „wygaszony”. Blok Operacyjny w nowym szpitalu został otwarty w 2004 r. od tego czasu wszystkie planowe zabiegi operacyjne odbywały się w nowym bloku. W starym bloku wykonywano tylko zabiegi, których nie można było przetransportować do nowego szpitala, a także zabiegi nagłe w godzinach popołudniowych, gdyż Blok Operacyjny w nowym szpitalu pracował tylko w godzinach 8⁰⁰-15³⁵. Początkowo pielęgniarki zatrudnione w Bloku Operacyjnym miały pracować w systemie rotacji - jeden miesiąc w nowym Bloku, jeden miesiąc w starym Bloku. Ostatecznie jednak w Bloku Operacyjnym przy ul. S. pozostała grupa 10 pielęgniarek najbardziej doświadczonych, a ponadto wyrażających chęć pracy w „systemie dyżurowym”; praca w nowym Bloku była świadczona w systemie jednozmianowym. Zdarzało się, że pielęgniarki ze starego Bloku w czasie dyżuru wzywane były na nowy Blok Operacyjny przy al. J. Między dwoma budynkami szpitala często przemieszczały się pieszo lub korzystając z taksówki. Czasami podwozili je kierowcy karetek.

W związku ze stosunkowo małym obciążeniem pracą pielęgniarek w starym Bloku Operacyjnym zarządzeniem [...] z dnia 8 marca 2004 r. Dyrektor SZPZOZ w O. wprowadził zmiany organizacyjne polegające na tym, że jedna z pielęgniarek Bloku Operacyjnego przy ul. S. w czasie, kiedy nie są wykonywane zabiegi operacyjne, miała świadczyć pracę na rzecz Oddziału Urazowo-Ortopedycznego lub Oddziału Chirurgicznego. W przypadku konieczności wykonywania pracy w Bloku Operacyjnym pielęgniarka miała wracać do pracy w tym bloku po poprzednim zawiadomieniu pielęgniarki oddziałowej lub pielęgniarki z danego Oddziału. W ramach wprowadzanych zmian dyrektor SZPZOZ w O. oddelegowywał w okresie 2004 - 2005 pielęgniarki instrumentariuszki ze starego Bloku Operacyjnego na różne oddziały szpitala w O. Powódki delegowane były w różnych okresach na różne Oddziały szpitala przy ul. S.: Chirurgiczny, Urazowo - Ortopedyczny, Neurologiczny. Jednocześnie aneksami do kart stanowiska pracy pielęgniarek delegowanych poszerzano zakres ich obowiązków. Powódkom tłumaczono, że jest to związane z koniecznością przeszkolenia w Bloku Operacyjnym pielęgniarek z innych Oddziałów w celu zabezpieczenia

kadry dla Bloku Operacyjnego. Początkowo, w czasie gdy były delegowane powódki, pielęgniarki instrumentariuszki nie otrzymywały żadnych gratyfikacji w związku z delegowaniem i szkoleniem pielęgniarek z innych Oddziałów. Dopiero pielęgniarki delegowane po 1 lipca 2005 r. taką gratyfikację pieniężną otrzymywały.

W kwietniu 2005 r. trzy sale operacyjne Bloku Operacyjnego starego szpitala włączono do Oddziału Chirurgicznego. Celem zabezpieczenia obsady kadrowej sal operacyjnych włączonych w struktury Oddziału Chirurgicznego dyrektor SZPZOZ polecił kierownikowi Bloku Operacyjnego wytypowanie 8 pielęgniarek z tego bloku. Kierownik wytypował 10 pielęgniarek, w tym wszystkie powódki. Dwóm z wytypowanych pielęgniarek Ewie R. i Dorocie D., posiadającym specjalizację z pielęgniarstwa operacyjnego, zaproponowano pozostanie w Bloku Operacyjnym, na co one nie wyraziły jednak zgody. Zamiast nich z wytypowanych pielęgniarek pozostały w Bloku Operacyjnym Małgorzata S. i Wiesława S. Pozostałe wytypowane pielęgniarki, czyli wszystkie powódki, otrzymały wypowiedzenia zmieniające w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy. Propozycja nowych warunków pracy sprowadzała się do określenia nowego miejsca pracy - Oddziału Chirurgicznego Szpitala przy ul. S. Pozostałe warunki umowy nie ulegały zmianie. O zamiarze wypowiedzenia powódkom warunków pracy pracodawca zawiadomił reprezentującą je organizację związkową - Ogólnopolski Związek Pielęgniarek i Położnych - Zakładową Organizację Związkową przy SZPZOZ w O. Zarząd organizacji związkowej nie wyraził zgody na powyższą zmianę warunków pracy z uwagi na to, że spowoduje to zwiększenie obowiązków oraz odpowiedzialności i obciążenia pracą niepołączone z gratyfikacją pieniężną. Wobec odmowy przyjęcia nowych warunków pracy stosunki pracy powódek uległy rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ocenił, że żądanie powódek przywrócenia do pracy jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie. Stosunek pracy między powódkami a pozwanym rozwiązał się wskutek odmowy przyjęcia przez powódki nowych warunków pracy zaproponowanych przez pozwanego w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Sąd uznał, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy wszystkim powódkom, w tym powódkom podlegającym szczególnej ochronie, było uzasadnione i zgodne z prawem. Wskazywana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia zmieniającego znajdowała obiektywne i racjonalne uzasadnienie. Strona pozwana przekonywająco tłumaczyła przyczyny, dla których należało zlikwidować Blok Operacyjny w szpitalu przy ul. S. jako odrębną jednostkę organizacyjną. Jest rzeczą oczywistą,

że zarządzanie jednym Blokiem Operacyjnym funkcjonującym w dwóch oddalonych od siebie budynkach szpitalnych, jak miało to miejsce w niniejszym przypadku, sprawiało poważne trudności. Sąd pierwszej instancji nie podzielił też stanowiska powódek, że zamiarem pracodawcy było - poprzez dokonanie wypowiedzeń zmieniających - usunięcie z pracy niewygodnych pracowników. Powódki jako pracownicy były pozwanemu niezbędne, gdyż sale operacyjne funkcjonowały nadal, tyle, że nie w ramach odrębnego bloku, a w ramach Oddziału Chirurgicznego. Fakt, że również po odejściu powódek z pracy inne pielęgniarki wykonywały pracę na stanowiskach, których powódki nie zaakceptowały, potwierdza tylko, że zmiany te były obiektywnie uzasadnione, a nie nakierowane na pozbycie się powódek z pracy. Zmiany organizacyjne i wynikające z nich zmiany miejsca świadczenia pracy u strony pozwanej Sąd Rejonowy uznał za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego powódek warunki pracy. Zmiany te były bowiem niezbędne w celu usprawnienia działalności pracodawcy i z tego punktu widzenia uzasadnione. Dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego odnosi się również do tych z powódek, które korzystały ze szczególnej ochrony stosunku pracy jako członkinie organów związkowych. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wyraźnie stanowi, że pracodawca nie może jednostronnie zmienić warunków pracy imiennie wskazanemu członkowi zarządu organizacji związkowej lub innemu jej pracownikowi upoważnionemu do jej reprezentowania - z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Takim odrębnym przepisem jest między innymi art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników, na który ostatecznie powoływała się strona pozwana.

Odnosząc się do żądania odszkodowania z tytułu naruszenie zasady równego traktowania Sąd pierwszej instancji zauważył, że pracodawca, podwyższając pielęgniarkom wynagrodzenie zasadnicze w związku z przeniesieniem ich do pracy na innych oddziałach i nie czyniąc tego w stosunku do powódek, wydzielił tę drugą grupę osób. Dysproporcja ta nie była uzasadniona innymi obiektywnymi powodami w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p. Za przejaw nierównego traktowania uznać należy też wprowadzony zarządzeniem dyrektora [...] obowiązek świadczenia przez instrumentariuszki ze starego Bloku Operacyjnego pracy na rzecz innych Oddziałów w czasie, gdy nie były wykonywane zabiegi operacyjne. Żadna inna grupa pielęgniarek takiego obowiązku nie miała, a przynajmniej nie został on wyrażony w formie zarządzenia. W

ocenie Sądu pierwszej instancji takie zachowanie pracodawcy nosi znamiona tzw. dyskryminacji pośredniej w zatrudnieniu.

Biorąc pod uwagę omówione wyżej przejawy naruszenia zasady równości w zatrudnieniu Sąd Rejonowy uznał żądanie odszkodowania z tego tytułu za uzasadnione, lecz wygórowane. Uznał, że wysokość odszkodowania określać należy w sposób szacunkowy, mając na uwadze naruszenia o charakterze dyskryminacyjnym i ustalił je na kwotę 2.000 zł dla każdej z powódek, jako kwotę adekwatną. Sąd uzasadniał, że jest to odszkodowanie wyższe niż minimum wskazane w stosownym przepisie i stanowi ok. 1,5 krotność wynagrodzenia (netto - jako że odszkodowanie nie podlega opodatkowaniu). Podstawą zasądzenia odszkodowania był art. 18^{3d} k.p. W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił.

Apelację od tego wyroku wniosły powódki. Zaskarżyły wyrok w części, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 18^{3d} k.p., art. 45 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich błędną wykładnię oraz przepisu art. 10 ustawy z dnia o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego niewłaściwe zastosowanie, a z ostrożności procesowej także jego niewłaściwą wykładnię, oraz art. 45 k.p. w związku z art. 42 k.p. oraz art. 29 k.p., poprzez ich niewłaściwą wykładnię.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce wyrokiem z dnia 20 lutego 2000 r. apelację oddalił. W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji interpretacja przepisów art. 45 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest prawidłowa. Trafnie Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przepisy mają zastosowanie w przedmiotowej sprawie i stosując je pracodawca miał podstawy dokonać wypowiedzenia zmieniającego powódkom. Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że wyłączną przyczyną dokonania wypowiedzeń zmieniających były przyczyny niedotyczące pracowników, a związane z reorganizacją pozwanego. Sąd pierwszej instancji dokonał oceny materiału dowodowego pod tym kątem i Sąd Okręgowy podziela tę ocenę, uznając, że dokonanie wypowiedzeń zmieniających było uzasadnione funkcjonowaniem pozwanego pracodawcy, a nie formą szykany powódek. Ponadto Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że skoro powódki mają w umowach o pracę określone jako miejsce pracy Blok Operacyjny, to

konieczne było dokonanie wypowiedzeń zmieniających, a orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114), nie ma w tym wypadku zastosowania.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18^{3d} k.p. Sąd Okręgowy wskazał, że nie mieszczą się w ramach tego przepisu: koszty dojazdu do pracy w W. oraz „szkoda moralna”. Przepis art. 18^{3d} k.p. traktuje jedynie o odszkodowaniu, zatem nie może być podstawą zasądzenia zadośćuczynienia. Gdy chodzi natomiast o koszt dojazdu do nowej pracy - to okoliczność ta jest efektem nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Jak zostało to uprzednio wskazane, wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy i uzasadniony. Nie stanowiło przejawu dyskryminacji. Powódki miały prawo nie przyjąć nowych warunków pracy, ale narażały się przez to na rozwiązanie stosunku pracy. Pozwanego nie można obciążać skutkami zwiększonych kosztów dojazdu do nowej pracy. Natomiast zasądzone odszkodowanie wystarczająco uwzględnia rodzaj i intensywność działań dyskryminujących powódki.

Wyrok ten został przez powódki zaskarżony skargą kasacyjną w całości. Oparta została ona na obu podstawach kasacyjnych, tj. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację i zastosowanie art. 18^{3d} k.p., art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 45 k.p. oraz z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez ich błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenie przepisów postępowania. Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie zagadnienia prawnego dotyczące sposobu wykonywania uznania sędziowskiego i zakresu uzasadnienia rozstrzygnięcia wynikającego z uznania sędziowskiego „w zakresie ustalenia wysokości odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. oraz potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości interpretacyjne”, dotyczącej wykładni przepisów art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z art. 45 k.p. oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wątpliwości te, w opinii skarżących, dotyczą możliwości dokonywania przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających pracownikom objętym tzw. „ochroną związkową”, w sytuacji gdy pracodawca nie dokonuje ani zwolnień grupowych, ani też indywidualnych, w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej odrzucenie, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w skrócie: ustawa o zwolnieniach grupowych) w związku z art. 45 k.p. oraz art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem skarżących treść art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych jest oczywista i z przepisu tego wynika, że może on znaleźć zastosowanie jedynie w sytuacji występowania w zakładzie pracy zwolnień pracowników. W pozwanym szpitalu nie tylko nie były dokonywane zwolnienia z pracy, ale ponadto pracodawca w ogóle nie zamierzał rozwiązywać z powódkami w sposób definitywny umów o pracę. Na poparcie przedstawionej interpretacji skarżący powołał się na opracowanie K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej i J. Stełiny: Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna 2007, jednak bez wskazania miejsca, w którym pogląd ten został wyrażony.

Podobnie jak w razie grupowego zwolnienia, również przy dokonywaniu zwolnień o charakterze indywidualnym z przyczyn niedotyczących pracowników w sposób szczególny została uregulowana sytuacja pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Regulacje zawarte w art. 10 ust. 2 ustawy mają zróżnicowany charakter. Można wyróżnić trzy grupy osób, wobec których stosuje się odmienne zasady postępowania. Gwarancje trwałości stosunku pracy przy zwolnieniach indywidualnych wprowadza art. 10 ust. 1, który w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy dopuszcza jedynie stosowanie wypowiedzenia zmieniającego wobec między innymi pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownic w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej uprawnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wedle jego wyraźnego brzmienia w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub

rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy wymienionym w nim kategoriom pracowników. Przepis ten z jednej strony zabrania wypowiedziania umów o pracę, a z drugiej zezwala na stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. W myśl stanowiska skarżącego, w przypadku zaistnienia przyczyn niedotyczących pracowników, np. konieczności dokonania zmian w zakresie organizacji pracy, pracodawca nie mógłby tych zmian dokonać w stosunku do pracowników objętych ochroną przed zwolnieniem, jeżeli nie dokonywałby równocześnie zwolnień definitywnych. Taka interpretacja art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest do przyjęcia. Poglądy takie nie zostały wypowiedziane również w piśmiennictwie, w szczególności w powołanym przez skarżącego Komentarzu. Skarżące nietrafnie również powołują się w tej mierze na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz.40), który nie dotyczy dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego, a kwestii, czy rozwiązanie stosunku pracy w następstwie nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków może być kwalifikowane jako współprzyczyna rozwiązania umowy czy też jako dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, co uzasadniałoby roszczenie o odprawę pieniężną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2001, I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240). Co się tyczy skutków nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy proponowanych przez pracodawcę, to w tym zakresie znajdują zastosowanie ogólne zasady dotyczące wypowiedzenia zmieniającego przewidziane art. 42 k.p. Odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy prowadzi do definitywnego rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia.

Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 18^{3d} k.p. należy poprzedzić oceną zasadności zarzutu naruszenia przepisów postępowania art. 231 i 328 § 2 k.p.c.. Naruszenie tych przepisów, zdaniem skarżących, miało wpływ na ustalenie przez Sąd wysokości odszkodowania z tytułu dyskryminacji powódek, bowiem orzeczenie w tym zakresie zostało oparte na niejasnych przesłankach, a nawet jest zupełnie dowolne. Wbrew twierdzeniom skarżących Sąd drugiej instancji rozważył zakres działań dyskryminacyjnych pracodawcy, ich charakter, a także wskazał na przesłanki ustalenia wysokości odszkodowania z tego tytułu, co znalazło wyraz w uzasadnieniu wyroku. Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy uznać za bezzasadny. Skarżący nie wskazał, na czym miałby polegać - kolejny - zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. Zwalnia to Sąd Najwyższy od rozważenia zarzutu naruszenia tego przepisu.

Sąd ustalił, że strona pozwana dopuściła się działań dyskryminujących w stosunku do powódek. Zdaniem skarżących, przyznane z tego tytułu odszkodowanie nie wyrównuje całości poniesionej szkody z powodu nieuwzględnienia kosztów dojazdu do pracy oraz doznaną krzywdę. Przewidziane art. 18^{3d} odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} k.p., w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości „nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”. Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania.

Zdaniem skarżących, przyznane im odszkodowanie jest niezgodne z art. 18^{3d} k.p. ponieważ Sąd Okręgowy nie uwzględnił tego, iż w następstwie rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło z powodu dyskryminujących działań pracodawcy, muszą ponosić koszty dojazdu do nowej pracy. Stanowisko to nie zasługuje na uwzględnienie z tego zasadniczego powodu, że art. 18^{3d} k.p. nie stanowi podstawy dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Jak wskazano, przepis ten określa jedynie dolną granicę odszkodowania za działania dyskryminujące. Sformułowanie „odszkodowanie w wysokości nie niższej niż” bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy trafnie nie uwzględnił kosztów dojazdu do nowej pracy jako okoliczności wpływającej na wysokość odszkodowania ponieważ wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracodawcę było zgodne z prawem i nie nosiło znamion czynu dyskryminującego powódki. Ustanie stosunku pracy było przewidzianym prawem (art. 42 k.p.) następstwem nieprzyjęcia przez powódkę nowych, proponowanych przez pracodawcę warunków pracy. Sąd Okręgowy trafnie również przyjął, że okolicznościami, które wpływają na wysokość odszkodowania przewidzianego art. 18^{3d} k.p., są rodzaj i intensywność działań dyskryminujących. W tym kontekście zarzut skargi kasacyjnej ustalenia przez Sąd wysokości od-

szkodowania w oparciu o dowolne, względnie nieokreślone kryteria, należy uznać za pozbawiony usprawiedliwionych podstaw.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====