



Sygn. akt I PK 27/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 października 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt II, tj: w części oddalającej
apelację powódki i znoszącej wzajemnie między stronami koszty
postępowania odwoławczego i w tym zakresie sprawę
przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka M. S. domagała się od pozwanego – Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego [...] kwoty 21.468 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia za pracę oraz podniesienia wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 2.346 zł.

Wyrokiem z dnia 10 września 2008 r., Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powódka zatrudniona została u pozwanego od dnia 1 stycznia 2002 r. dysponując wieloletnią (od 1969 r.) praktyką pielęgniarską, w tym w lecznictwie kolejowym (do stanowiska naczelniej pielęgniarki obwodu lecznictwa kolejowego). Powódka legitymuje się stopniem magistra pielęgniarstwa. Powódka w pozwanym szpitalu wykonywała pracę na stanowisku asystenta, z wynagrodzeniem zasadniczym od 1 stycznia 2006 r. w kwocie 1.518 zł. Pismem z dnia 26 października 2006 r. powódka została poinformowana, że za okres od 1 października 2006 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. otrzymuje dodatek w wysokości 724,03 zł. Następnie strony ustaliły, że od 1 listopada 2006 r. miesięczne wynagrodzenie powódki wyniesie 1.500 zł. Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zamykało się w kwocie 2.554,03 zł.

W jednostce, w której zatrudniona była powódka (Ośrodek Zakażeń Szpitalnych) zatrudnione od stycznia 2006 r. były także dwie inne pielęgniarki, B. W. i T. S. oraz jako kierownik lekarz L. S. Wynagrodzenie zasadnicze T. S. było wyższe od wynagrodzenia powódki z uwagi na fakt, że wcześniej wykonywała ona pracę w innej jednostce organizacyjnej i z wynagrodzeniem tym została przeniesiona do ośrodka.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając, że powódka nie wykazała, że różnicowanie jej sytuacji prawnej względem T. S. nastąpiło z niedozwolonych powodów. Sąd oparł się na twierdzeniach powódki, która nie była w stanie wykazać, z jakich względów doszło do różnicowania. Odnosząc się do roszczenia o ukształtowanie wynagrodzenia Sąd Rejonowy uznał, że żądanie to jest niezasadne, albowiem obejmuje maksymalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w kategorii zaszeregowania, do której przyporządkowano powódkę. Ponieważ na

stanowisku asystenta pracują (dysponując tą samą kategorią zaszeregowania) także osoby innych specjalności (lekarze, rehabilitanci) nie da się porównać ich pracy z pracą powódki. W tej sytuacji powództwo należało oddalić.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 6 października 2009 r. zmienił zaskarżony wyrok w części w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 7.849 zł tytułem odszkodowania, oddalając powództwo w pozostałej części. Sąd uzupełnił postępowanie dowodowe, ustalając charakter czynności, wykonywanych przez powódkę i porównując je z obowiązkami T. S. Sąd uznał, że praca powódki była pracą co najmniej o jednakowej wartości z pracą T. S., co stanowiło podstawę zasądzenia odszkodowania.

Odnosząc się do żądania ukształtowania wynagrodzenia. Sąd wskazał, że nie jest władny ingerować w kwestie dotyczące ustalenia wynagrodzenia, ten element pozostaje bowiem do ustalenia przez strony w drodze umowy. Sąd wskazał także, że ukształtowanie wynagrodzenia powódki na przyszłość nie było przedmiotem rozstrzygnięcia, albowiem w tym zakresie wyrok sądu I instancji nie został zaskarżony.

Skargę kasacyjną od tego wyroku – w zakresie oddalającym apelację - wywiódł pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie prawa procesowego – art. 328 § 2 k.p.c. przez wskazanie błędnej podstawy rozstrzygnięcia a także art. 386 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sprawy a także naruszenie art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3c} § 2 k.p. przez pominięcie w wyliczeniu odszkodowania dodatku za wysługę lat i premii a także naruszenie art. 18^{3a} § 3 k.p. przez brak rozważenie hipotezy tej normy w zakresie zakazu dyskryminacji w przyszłości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Spośród zarzutów procesowych Sąd Najwyższy nie dopatruje się naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. przez zaniechanie wskazania podstawy prawnej orzeczenia o braku możliwości ukształtowania wynagrodzenia powódki na poziomie niestanowiącym dyskryminacji. Jakkolwiek jest to ze strony Sądu twierdzenie oczywiście rozmiągające się z obowiązującym stanem prawnym, to jednak samo to naruszenie nie stanowi dostatecznego uzasadnienia zarzutu wadliwego

sformułowania uzasadnienia. Wręcz przeciwnie, uzasadnienie zostało sformułowane jasno i czytelnie, przez wskazanie okoliczności, na których oparł się Sąd ferując zaskarżone rozstrzygnięcie i motywów, które go do tego skłoniły. Właśnie dzięki takiej konstrukcji uzasadnienia dało się ocenić rozstrzygnięcie, a choć ocena ta jest negatywna – powtórzyć należy, że nie doszło do wadliwego skonstruowania uzasadnienia.

Zasadniczym względem, który uprawniał do uchylecia zaskarżonego wyroku był zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. przez zaniechanie ferowania orzeczenia co do istoty sprawy – w zakresie żądania ukształtowania treści stosunku pracy powódki. Stanowisko Sądu odwoławczego o odmowie uwzględnienia tego żądania podyktowane było dwoma względami: rzekomym brakiem materialnoprawnej jego podstawy oraz brakiem zaskarżenia wyroku w tym zakresie.

Jeśli przyjąć, że decydujący w tej materii był drugi z wymienionych argumentów, to z pewnością nie znajduje on odzwierciedlenia w stanie sprawy. Stanowisko strony powodowej co do zakresu żądań opiewało do końca postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie tylko na żądanie zapłaty, ale także żądanie ukształtowania wynagrodzenia powódki (k. 179 akt sprawy). Co do obu żądań orzekł Sąd Rejonowy oddalając powództwo w całości. Wyrok ten został zaskarżony w apelacji również w całości (k. 199 akt sprawy), co przesądza o zakresie rozpoznania spoczywającym na Sądzie odwoławczym. Nie ma w tym kontekście podstaw do argumentowania, że wyrok w części oddalającej powództwo o ukształtowanie nie został zaskarżony.

Nie jest także prawdziwe twierdzenie, że nie istnieje materialnoprawna podstawa dla ingerencji Sądu w treść łączącego strony stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia. Istnieje wprawdzie norma art. 262 § 2 pkt 1 k.p., która wyłącza spod kognicji sądu pracy spory o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, nie wyklucza ona wszak istnienia od tej zasady wyjątków. Wyjątek taki stanowi art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi

charakteru dyskryminacyjnego. Stanowi to wyraźną kompetencję dla sądu rozstrzygającego spór z zakresu dyskryminacji do uwzględnienia powództwa o ukształtowanie treści stosunku pracy – wprowadzenie do jego treści postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze. Działanie takie, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 9-10/2007 poz. 132, teza 1, jest jak najbardziej dopuszczalne.

Przemawiają za tym także względy pragmatyczne. Trudno byłoby aprobować jedynie istnienia roszczenia odszkodowawczego (art. 18^{3d} k.p.), które wywołuje skutek w stosunku do przeszłości. Zmuszałoby to pracownika, gdyby pracodawca dobrowolnie nie dokonał zmiany jego warunków wynagradzania, do wytaczania kolejnych powództw o zasądzenie odszkodowania. Powództwo kształtujące, dopuszczalne w świetle art. 18 § 3 k.p. rozstrzyga tę sprawę w sposób definitywny.

Nie ma zatem powodów dla odmowy rozpoznania żądania powódki ukształtowania treści jej stosunku pracy w sposób, który nie rodziłby stanu dyskryminacji. W piśmiennictwie argumentuje się, że art. 18 § 3 k.p. w istocie powoduje zastosowanie mechanizmu z art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p., tj. zastąpienie orzeczeniem sądowym oświadczenia woli pracodawcy wprowadzenia określonego postanowienia płacowego – postanowienia o niedyskryminującym charakterze (tak K. Rączka w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, str. 75). Podobnie sprawę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06 (OSNP 2008 Nr 7-8, poz. 98), w którym stwierdził, iż rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi niemającymi charakteru dyskryminacyjnego może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy.

Argument ten obala przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku tezę, że jedynie zgodna wola stron może doprowadzić do zmiany stosunku pracy.

Reasumując, nie istnieją w stanie niniejszej sprawy przesłanki dla odmowy rozpoznania roszczenia o ukształtowanie ani ze względów procesowych (kwestia ta została bowiem objęta granicami zaskarżenia), ani ze względów materialnoprawnych (istnieje bowiem norma stanowiąca podstawę takiego roszczenia). Podstawą uchylecia wyroku był w tym przypadku jedynie zarzut

naruszenia prawa procesowego. Nietrafnie bowiem pełnomocnik wywodził roszczenie o ukształtowanie stosunku pracy powódki w sposób niedyskryminujący z art. 18^{3a} § 3 k.p. Oczywiście przepis ten definiując pojęcie dyskryminacji, wskazuje, że ze stanem takim mamy do czynienia w przypadku, gdy pracownik mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik lub pracownicy. Można go jednak uznać co najwyżej za element hipotezy normy, określającej w jaki sposób odnieść się trzeba do stanu dyskryminacji. Dyspozycję takiej normy buduje się natomiast z art. 18^{3d} k.p. dla roszczenia odszkodowawczego wywołanego dyskryminacją albo art. 18 § 3 k.p. dla żądania ukształtowania stosunku pracy. Brak wyknięcia naruszenia art. 18 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie w stanie niniejszej sprawy mógł zostać zrównoważony jedynie prawidłowo postawionym zarzutem nieorzeczenia co do istoty sprawy, co skłoniło Sąd Najwyższy do ferowania rozstrzygnięcia o uchyleniu zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy jednocześnie nie przesądza, nie mając po temu dostatecznych przesłanek, w jaki sposób wynagrodzenie powódki miałyby zostać ukształtowane co do poziomu, pozostawiając tę kwestię sądowi orzekającemu ponownie w niniejszej sprawie.

Uzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 2 k.p. przez pominięcie przy naliczaniu odszkodowania wartości dodatku stażowego oraz premii. Stosownie do postanowień § 14 ust. 1 oraz § 19 ust. 2 obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania odpowiednio dodatek za staż pracy oraz 2% premia za podstawę mają wynagrodzenie zasadnicze. Wadliwie zatem Sąd Okręgowy obliczył wysokość szkody jedynie jako różnicę między wysokością wynagrodzenia zasadniczego i dodatku do wynagrodzenia (tzw. wzrostu wynagrodzenia) pomijając składniki, których wysokość zależała od wysokości płacy podstawowej.

Stosownie do art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., naprawienie szkody obejmuje korzyści, jakie mógłby ponieść poszkodowany, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Bez wątplenia gdyby nie doszło do zbyt niskiego ukształtowania wynagrodzenia zasadniczego, powódka nabyłaby prawo do wyższego dodatku za wysługę lat oraz wyższej premii liczonych jako wartość procentowa płacy zasadniczej.

Wliczenia wszystkich składników wynagrodzenia na potrzeby oceny, czy ma miejsce dyskryminacja wymaga także ustawodawca pracy (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Nie ma zatem wątpliwości, że w ramach odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., mieści się nie tylko obowiązek naprawienia szkody w postaci różnicy między wynagrodzeniem zasadniczym dyskryminującym a takim samym wynagrodzeniem w zgodnej z prawem wysokości, ale także w wysokości różnicy między wypłaconymi a należnymi z analogicznych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.