

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 2011 r.**

**I PK 232/10**

**1. Zasadne zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p. uwalnia od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagrodzania (art. 18<sup>3c</sup> k.p.).**

**2. O dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2011 r. sprawy powództwa Ryszarda K. przeciwko Uniwersyteckiemu Szpitalowi Klinicznemu w B. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 31 maja 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną, nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Powód Ryszard K. wniósł o zasądzenie od Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego w B. kwoty 37.656 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji przy ustalaniu wynagrodzenia. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z 18 marca 2010 r. [...] oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest zatrudniony w pozwanym szpitalu na stanowisku asystenta, jest lekarzem I stopnia specjalizacji i ma ustalone

wynagrodzenie zasadnicze 3.743 zł miesięcznie. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze lekarzy odbywających specjalizację (lekarzy rezydentów) wynosi po dwóch latach rezydentury 3890 zł. Sąd Rejonowy wskazał, że kwestie wynagrodzenia rezydentów normuje § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury (Dz.U. Nr 66, poz. 560), natomiast status prawny rezydentów określony został w ustawie z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 136, poz. 857). Ustawa wskazuje też na źródła finansowania wynagrodzenia zasadniczego dla rezydentów. Środki na wynagrodzenia rezydentów pochodzą z budżetu państwa, natomiast środki na finansowanie wynagrodzeń pozostałych lekarzy pochodzą z Narodowego Funduszu Zdrowia. Wynagrodzenie lekarzy pozwanego szpitala nie jest w żaden sposób dotowane a jego wysokość wynika z trudnej sytuacji finansowej. Sąd Rejonowy wskazując na przepisy normujące zasady antydyskryminacyjne zamieszczone w Kodeksie pracy uznał ponadto, że praca lekarza specjalisty i praca lekarza rezydenta nie jest taką samą pracą i nie jest też pracą o jednakowej wartości. Wartość pracy lekarza jest wyższa. Ponadto porównując globalnie otrzymywane wynagrodzenie powoda i rezydenta Sąd Rejonowy ustalił, iż powód zarabiał więcej, jeśli weźmie się pod uwagę wszystkie jego należności, w tym premie, dodatki stażowe, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym stanie rzeczy nie dochodziło do nierównego wynagradzania.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji złożył powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. oraz art. 78 k.p., a także błędną interpretację art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 31 maja 2010 r. [...] oddalił apelację, dzielając i przyjmując za własne ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu Okręgowego różnice w wynagrodzeniu powoda i rezydenta wynikają z odmiennych źródeł finansowania tych wynagrodzeń. Ponadto Sąd Okręgowy ocenił, że omawiane zróżnicowanie nie było nieuzasadnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku skargę kasacyjną wniósł powód, zarzucając mu naruszenie art. 18<sup>3a</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. oraz art. 78 § 1 k.p. Skarżący podnosił, że pozwany nie ma

wpływu na wynagrodzenia rezydentów, może jednak swobodnie kształtować wynagrodzenia swoich lekarzy, nie dopuszczając do ich zaniżenia. Zdaniem skarżącego, przy ocenie wynagrodzenia z punktu widzenia dyskryminacji należy porównywać tylko wynagrodzenie zasadnicze, a nie wszystkie składniki wynagrodzenia szczególnie dotyczy to dodatków za pracę na dyżurach, gdyż dyżury stanowią dodatkowe obciążenie pracownika. Jako istotne zagadnienie prawne powód wskazał konieczność rozstrzygnięcia problemu, czy fakt, iż wynagrodzenie powoda w całości i lekarzy rezydentów w części obejmującej wynagrodzenie zasadnicze są finansowane z różnych źródeł uzasadnia niezastosowanie art. 78 § 1 k.p., a w konsekwencji uchyla zarzut dyskryminacji płacowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie zasadniczym problemem jest odpowiedź na pytanie, czy pracodawca dyskryminował powoda w zakresie wynagrodzenia. Powód uznawał, że wykonywał pracę jednakową z rezydentem i wskazywał, że ocenie powinno podlegać tylko wynagrodzenie zasadnicze. Sąd Okręgowy, za Sądem pierwszej instancji, oddalił powództwo z kilku przyczyn. Po pierwsze ocenił, iż z punktu widzenia zakazu dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania porównuje się wynagrodzenie całkowite pracowników, a to porównanie nie wskazuje, by powód zarabiał mniej. Po drugie uznał, że pracownicy nie wykonywali jednakowej pracy, ani pracy o jednakowej wartości i stąd porównywanie wynagrodzenia nie jest konieczne. Po trzecie wreszcie wskazał na to, że zróżnicowanie płacy było uzasadnione pochodzeniem środków przeznaczanych na to wynagrodzenie.

Rozpatrywanie sporu trzeba rozpocząć od przypomnienia, że zasada równości praw i będąca jej odbiciem zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek

innych przyczyn. W świetle utrwalonej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) wykładni cytowanego przepisu, dyskryminacją jest taka różnica w traktowaniu podmiotów prawa, która nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (por. orzeczenia ETPC z 21 lutego 1997 r. w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, skarga nr 20060/92; z 27 marca 1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga nr 20458/92; z 18 lutego 1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cyprowi, skarga nr 29515/95 i z 6 kwietnia 2000 r. w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga nr 34369/97).

Omawiana zasada wynika również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz wielu dyrektyw regulujących problematykę między innymi równego traktowania w zatrudnieniu. W kształtującym się na tle stosowania tych dyrektyw orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyrażony jest pogląd zbieżny z prezentowanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC), zgodnie z którym nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeśli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć: orzeczenie TSUE z 6 lipca 2000 r.; C-407/98, w sprawie Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek: orzeczenie TSUE z 22 listopada 2005 r., C-144/04 w sprawie Verner Mangold przeciwko Rudiger Heim; orzeczenie TSUE z 16 października 2007 r. C-411/05 w sprawie Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios S.A., w odniesieniu do prawa do renty z pracowniczego programu emerytalnego orzeczenie TSUE z 23 września 2008 r., C-427/06 w sprawie Birgit Bartsch przeciwko Bosch und Siemens Hausgeraetee Altersfuersorge GmbH, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność: orzeczenie TSUE z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chocón Navas przeciwko Eurest).

Podobnie Trybunał Konstytucyjny RP, dokonując wykładni omawianej zasady, wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Prawo wspólnotowe nie zawiera zakazu wszelkiej dyskryminacji. Jednak odstępstwa od nakazu równego

traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny i proporcjonalny (waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia z 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33; z 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4 poz. 37 i z 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84).

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy ważne jest stwierdzenie, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Taką potrzebą jest niewątpliwie realizacja konkretnej polityki zatrudnienia, a przede wszystkim lepszy podział dostępu do rynku pracy i instrumentów tego rynku nakierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawo-

dowych dla ludzi młodych. W analizowanym przypadku powód dochodzi zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę wynikającego z art. 18<sup>3c</sup> k.p. zakazu dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę. Oceniając zasadność roszczeń pozwu w kontekście podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy tychże przepisów, godzi się zauważyć, że zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania sytuacja, w której pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Przyczyny szczególnego unormowania statusu rezydentów wynikają z państwowej polityki zatrudnienia i kształcenia lekarzy. Są konsekwencją realizacji tej polityki, o czym świadczy także i to, że od 2009 r. rezydentury są finansowane przez ministra właściwego do spraw zdrowia ze środków Funduszu Pracy (patrz - co do 2009 r. - art. 108 ust. 1a dodany do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. - ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zmiana niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33 oraz co do roku 2010 i 2011 - art. 16 ust. 1ca dodany przez art. 6 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych, Dz.U. Nr 219, poz. 1706). W uzasadnieniu projektu ustawy z 2008 r. czytamy, iż projekt zmierza do aktywizacji oraz uzyskania wysokospecjalistycznej kadry medycznej na potrzeby polskiego systemu ochrony zdrowia. O szczególnym znaczeniu rezydentury wypowiedział się także Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 6 września 2005 r., I PK 5/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 262), w którym stwierdził, że umowa zawierana z rezydentem - aczkolwiek czasowa - jest instrumentem służącym uzyskaniu specjalizacji i czynnikiem stabilizującym jego status. Przyjęta konstrukcja (finansowanie ze środków Funduszu Pracy tej formy specjalizacji) ma prowadzić do zapewnienia specjalistów w priorytetowych specjalnościach medycznych. A zatem także względy ekonomiczno-finansowe uzasadniają odmienne potraktowanie rezydentów. TSUE uznaje wręcz, że względy ekonomiczne stanowią obiektywne przyczyny dyferencjacji (por. orzeczenie TSUE z 13 maja 1986 r., C- 170/84, w sprawie Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hartz).

Uzasadniając swe rozstrzygnięcie Sąd Najwyższy pragnie wskazać, że wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie art.19 dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.

zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladami orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenia z dnia 31 marca 1981 r., C-96/80, w sprawie J. P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der Österreichischen Postsparkasse AG), również Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, niepublikowany oraz z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

*Ad casum* trzeba stwierdzić, że powód dochodząc zasądzenia na jego rzecz od pozwanej odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę powinien uprawdopodobnić, że był w gorszej sytuacji od rezydentów, a pozwany Szpital powinien wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda w porównaniu z rezydentem kierował się racjonalnymi kryteriami owej dyferencjacji. Tak też się stało w niniejszym sporze. Powód wskazał, że mniej zarabiał w zakresie wynagrodzenia zasadniczego od lekarza rezydenta, Szpital zaś podał racjonalne przyczyny owej dyferencjacji. Abstrahując zatem od oceny, czy *ad casum* mamy do czynienia z pracą jednakowego charakteru, czy jednakowej wartości w sensie prawnym, a także nie rozważając czy wynagrodzenie porównywalne może obejmować dodatek za dyżury, trzeba przyjąć, że pracodawca uzasadnił w sposób logiczny i jasny, powołując się na politykę zatrudnienia prowadzoną przez państwo wobec absolwentów uczelni medycznych, dlaczego odmiennie wynagradza rezydentów. Zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p. uwalnia od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagradzania (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). W związku z tym, stwierdziwszy, że nie doszło do dyskryminacji, Sąd Najwyższy nie analizował pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego zawartych w skardze kasacyjnej powoda. Kończąc, Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie pragnie podkreślić, iż o dyskryminacji w wynagrodzeniu (które to pojęcie musi być

rozumiane zgodnie z § 2 powołanego przepisu) możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie to dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Przyjęcie odmiennego założenia, tj. uznanie że niewielkie, drobne różnice w wynagrodzeniu mogą być uznane za dyskryminację, jeśli tylko praca ma cechy, o których mowa w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., prowadziłoby do sytuacji, w której *de facto* sądy kształtowałyby siatkę płac u pracodawców, co jest niedopuszczalne.

Z tych względów orzeczono, jak na wstępie. O kosztach postępowania postanowiono w myśl art. 102 k.p.c.

=====