

SĄD NAJWYŻSZY

o równym traktowaniu w zatrudnieniu

Treść umowy i wysokość wynagrodzenia może zmienić sąd

TEZA Pracownik, który udowodni przed sądem, że jego wynagrodzenie jest niższe od pensji pozostałych współpracowników, a wykonuje podobne czynności może żądać zmiany treści umowy o pracę.

STAN FAKTYCZNY Od stycznia 2002 r. pracownica Maria S. zatrudniona była w szpitalu (na oddziale zakaźnym) na stanowisku asystenta. Pracowała jako pielęgniarka (miała wieloletnią praktykę). Legitymowała się także wyższym wykształceniem. Jej miesięczne wynagrodzenie wraz z dodatkami wynosiło ok. 2,5 tys. zł. W styczniu 2006 r. pracodawca zatrudnił kolejną pielęgniarkę, ale z wyższą pensją. Maria S. domagała się więc od pracodawcy wyrównania swojego wynagrodzenia. Ten odmówił. Argumentował, że nowo zatrudniona pielęgniarka ma identyczną pensję, jaką otrzymywała w poprzednim zakładzie pracy. Maria S. nie zgodziła się z decyzją pracodawcy i odwołała się do sądu rejonowego. Żądała odszkodowania oraz podniesienia pensji. W ocenie sądu rejonowego Maria S. nie wykazała, że różnicowanie wynagrodzenia przez pracodawcę nastąpiło w spo-

sób niedozwolony, czyli z naruszeniem zasady równego traktowania zatrudnionych. Sąd podkreślił też, że roszczenie o podniesienie przez sąd wynagrodzenia jest niezasadne. Sąd uznał, że Maria S. nie może porównywać swojego wynagrodzenia do innych pracowników – tak jak ona zatrudnionych na stanowisku asystenta – gdyż reprezentują oni inne specjalności (np. lekarze, rehabilitanci). Sąd rejonowy oddalił żądania pracownicy. Maria S. odwołała się do sądu okręgowego. Sąd okręgowy uznał, że praca Marii S. była pracą co najmniej o jednakowej wartości z pracą nowo zatrudnionej pielęgniarki, która otrzymywała wyższe wynagrodzenie, co stanowiło podstawę zasądzenia odszkodowania. Sąd okręgowy zasądził na jej rzecz 7,8 tys. zł tytułem odszkodowania. Odnosząc się do żądania ukształtowania wynagrodzenia, sąd wskazał, że nie jest władny ingerować w kwestie dotyczące ustalenia wynagrodzenia. Ten element pozostaje do ustalenia przez strony w drodze umowy. Sąd wskazał także, że ukształtowanie wynagrodzenia Marii S. na przyszłość nie było przed-

miotem rozstrzygnięcia, ponieważ w tym zakresie wyrok sądu rejonowego nie został zaskarżony. W tym zakresie oddalił jej żądanie. Pełnomocnik pielęgniarki wniósł skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.

UZASADNIENIE Zdaniem Sądu Najwyższego skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. Sąd Najwyższy wskazał, że sąd nie może przyznać odszkodowania, nie odnosząc się jednocześnie do żądania podniesienia wynagrodzenia. Zasądzenie odszkodowania przy jednoczesnym pozostawieniu dyskryminujących postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia zmuszałoby pracownika do składania kolejnych pozwów o odszkodowanie.

W myśl art. 18 par. 3 k.p. 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 wy-

rażną 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 18 maja 2006 r. (III PK 22/2006, OSNP 2007/9-10/132), jest jak najbardziej dopuszczalne.

Sąd Najwyższy uznał więc, że nie ma powodów do odmowy rozpoznania żądania pielęgniarki w zakresie określenia treści jej stosunku pracy w sposób definiujący, który nie powodowałby dyskryminacji. W takiej sytuacji orzeczenie sądowe zastąpi oświadczenie woli pracodawcy o wprowadzeniu do umowy o pracę zapisu o podwyżce wynagrodzenia.

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 analogicz-

Opinia

Krzysztof Gašior

 prawnik z Kancelarii **Raczkowski**
i Wspólnicy

Zgodnie z art. 18^{3c} kodeksu pracy (k.p.), pracownicy są uprawnieni do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Postanowienia umów o pracę, które naruszają tę zasadę, są nieważne. Art. 262 par. 2 k.p. stanowi natomiast, że sąd pracy nie ma możliwości ustanowienia nowych warunków pracy i płacy. Sąd Najwyższy stwierdził jednak, że od tej zasady istnieją wyjątki. Jednym z nich jest właśnie obecność w umowie o pracę postanowień, które sprawiają, że pracownik jest w sposób nieuzasadniony traktowany gorzej niż inni. W takim przypadku jeżeli sąd badający sprawę uzna, że dane zapisy umowy o pracę są rzeczywiście dyskryminujące i w konsekwencji nieważne, oprócz zasądzenia odszkodowania ma również możliwość w miejsce tych zapisów wprowadzić postanowienia, które zagwarantują równe traktowanie pracownika. Innymi słowy sąd może nie tylko zasądzić odszkodowanie za dyskryminację w przeszłości, ale również nakazać podwyżkę, aby uniknąć jej w przyszłości. Ustalone w ten sposób przez sąd warunki zatrudnienia będą dla stron umowy wiążące na równi z pozostałymi postanowieniami umowy. Oczywiście w każdym przypadku gdy pracownik występuje z roszczeniem o charakterze dyskryminacyjnym, pracodawca na swoją obronę może podnosić, że różnicowanie warunków zatrudnienia poszczególnych pracowników ma obiektywne uzasadnienie, np. wynika z różnych kwalifikacji pracowników. W takim przypadku zarzuty dotyczące dyskryminacyjnego charakteru zapisów umowy będą nieuzasadnione, zatem nie będzie potrzeby zastępowania ich przez sąd innymi postanowieniami.

nych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i prze-

kazał sprawę do ponownego rozpatrzenia.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r. (I PK 27/10, LexPolonica nr 2357035)

OPRAC. MACIEJ KASPEROWICZ