

*Sygn. akt III P 35/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 20 marca 2019 r.***

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński***

***Protokolant : st. sekr. sąd. Agata Fronc***

po rozpoznaniu 20 marca 2019 r. w Ł. na rozprawie

***sprawy z powództwa D. W.***

przeciwko Szpitalowi (...) w W. (...)

o wydanie dokumentu związanego ze stosunkiem pracy

***I. zobowiązuje pozwanego Szpital (...) w W. (...) aby udzielił powódce D. W. pisemnej informacji o wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r., odrębnie za każdy miesiąc, w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku;***

***II. zasądza od pozwanego Szpitala (...) w W. (...) na rzecz powódki D. W. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Sygn. akt III P 35/19

## UZASADNIENIE

Powódka D. W., po uzupełnieniu pozwu, wniosła o nakazanie pozwanemu Szpitalowi (...) w W. (...) określonego zachowania, tj. aby udzielił powódce pisemnej informacji na temat wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r., odrębnie za każdy miesiąc, w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Jednocześnie wskazała, że podjęła próby ugodowego rozwiązania sprawy, wnosząc pisemnie o wydanie żądanej informacji, niemniej pozwany nie wyraził woli realizacji zgłoszonego wniosku. W uzasadnieniu pozwu, powołując się na orzecznictwo, podniosła znaczenie zasady dbania o dobro pracownika i obowiązek pracodawcy dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy, co może dotyczyć dochodzenia swoich praw przed organami państwowymi, a zwłaszcza przed sądami. Podniosła również, że odmowa udzielenia przez pozwanego żądanych informacji w rzeczywistości prowadzi do naruszenia uprawnień pracowniczych, jak również narusza prawo pracownika do dostępu do sądu. Dodała też, że w jej opinii, w zakładzie pracy ma miejsce nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia i wynagrodzenie jest błędnie naliczane.

Pozwany Szpital (...) w W. (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, iż pozwany nie uznaje żądania pozwu, ponieważ w jego ocenie, obowiązujące przepisy prawa nie nakładają na niego obowiązku informowania na piśmie pracowników o wysokości i składnikach ich wynagrodzenia, a jedynie na ich żądanie nakładają obowiązek udostępniania do wglądu dokumentów, na których podstawie zostało obliczone ich wynagrodzenie. Podkreślił, że mimo braku ustawowego obowiązku, udziela co

miesiąc na tzw. paskach płacowych informacje o wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracowników. Ponadto zauważył, iż jako pracodawca wystawia co roku, w terminie do 28 lutego, pracownikom zestawienie informacji, które zostały za nich przekazane do ZUS w raportach imiennych. W ocenie pozwanej nie każde żądanie pracownika powoduje powstanie obowiązku po stronie pracodawcy, a każde żądanie musi mieć swoją podstawę prawną, której powód nie określił. W jego ocenie, powołując się również na orzecznictwo, pracownik nie tylko musi wykazać swój interes osobisty w uzyskaniu informacji, ale również jego żądanie musi wynikać z obowiązujących przepisów prawa. A obowiązujące przepisy prawa tylko w określonych sytuacjach zobowiązują pracodawcę do udzielenia pisemnej informacji o wysokości wynagrodzenia, zaś w każdym innym przypadku jest to wyłącznie jego dobra wola.

### **Sąd Okręgowy ustalił co następuje:**

Powódka D. W. została zatrudniona w Zespole (...) w W. (...) na podstawie umowy o pracę zawartej 5 września 1995 r. na czas określony do 31 stycznia 1996 r. Po kolejnych zmianach ostatecznie umową o pracę zawartą z pozwanym Szpitalem (...) w W. (...) 18 grudnia 2008 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku położnej.

Powódka otrzymywała co miesiąc paski z wysokością wynagrodzenia. Otrzymywała również zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w danym roku podatkowym oraz roczne zestawienie informacji dotyczących danych, które uprzednio zostały zamieszczone w imiennych raportach miesięcznych przekazanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W związku z przeświadczeniem o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych świadczących pracę w ramach tej samej grupy zawodowej i posiadającej tożsame kwalifikacje, a polegającym na ustaleniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego w różnej wysokości, powódka pismami z 17 grudnia 2018 r. i z 5 stycznia 2019 r. wezwała pozwanego do udzielenia informacji w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres ostatnich 36 miesięcy. Ostateczny termin realizacji wniosku powódka wyznaczyła pozwanemu do 10.01.2019 r. Wezwała również pozwanego do niezwłocznego wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powódki do poziomu ustalonego na mocy porozumienia z 11 września 2017 r. z uwzględnieniem kwoty 1.600 zł brutto, wynikającej z rozporządzenia Ministra Zdrowia z 29 sierpnia 2018 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej oraz wypłaty zaległej części tego wynagrodzenia za okres nieprzedawniony.

Pozwany pismem z 28 grudnia 2018 r. zaprzeczając, aby w Szpitalu występowało zjawisko nierównego traktowania w zatrudnieniu, wyjaśnił, że wezwanie powódki jest pozbawione podstaw faktycznych. Podniósł także, że Szpital (...) w W. (...) wypełniając obowiązki nałożone przez ustawodawcę, w szczególności przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z 29.08.2018 r., wprowadził zarządzenie nr (...) z 25 września 2018 r., zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze zostało podniesione w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych o 1.100 zł (równa kwota na rzecz każdego pracownika). Wskazał też, że aktualny poziom średniego wzrostu miesięcznego wynagrodzenia wraz z pochodnymi w przeliczeniu na etat albo równoważnik etatu pielęgniarki albo położnej osiągnął poziom 1.600 zł, w związku z czym dopełnił jako pracodawca obowiązku wynikającego z przepisów rozporządzenia. Jednocześnie pozwany wskazał, iż Dyrektor Szpitala (...) w W. (...) wystąpił do Ministerstwa Zdrowia o interpretację zapisów przywołanego przez powódkę rozporządzenia, w związku z czym po jej uzyskaniu podejmie dalsze ewentualne działanie w powyższym zakresie. Podniósł też, że w zakresie wniosku o udzielenie informacji o wysokości wynagrodzenia powódki, brak jest podstaw do zrealizowania powyższego wniosku przez pozwanego.

Pomimo upływu wskazanego terminu, powódka do dnia sporządzenia pozwu nie otrzymała wskazanych informacji.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

W sprawach z zakresu prawa pracy właściwość rzeczową sądu określa się w zasadzie według reguł ogólnych, zatem Sądy Okręgowe Wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznają w pierwszej instancji wyłącznie te sprawy, które zostały im wyraźnie przekazane w przepisach szczególnych. I takim podstawowym przepisem, który określa właściwość rzeczową Sądów Okręgowych, jest art. 17 k.p.c. Z punktu widzenia przedmiotowej sprawy praktyczne

znaczenie ma kategoria spraw wymieniona w pkt 1 tego przepisu, tj. sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe.

O majątkowym bądź niemajątkowym charakterze sprawy decyduje treść żądania pozwu, wskazująca na charakter - majątkowy lub niemajątkowy - dobra, którego ochrony żąda powód ( patrz postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 26 listopada 2004 r. I CZ 141/04 ). Podkreślić należy, że ugruntowany jest w orzecznictwie i doktrynie pogląd, że roszczeniem majątkowym jest roszczenie o świadczenie, ale także roszczenie o ustalenie lub ukształtowanie prawa o charakterze majątkowym. Taki też pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 listopada 2000 roku w sprawie sygn. akt I CZ 107/00 (niepubl.). Powódka w pozwie domagała się nakazania pozwanemu, aby udzielił jej pisemnej informacji na temat wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres ostatnich 36 miesięcy. Treść tego żądania jednoznacznie wskazuje, że powódka nie zmierza do uzyskania świadczenia w rozumieniu materialnym ani także ustalenia lub ukształtowania takiego prawa. Chodzi jej jedynie o informację, która zawarta ma być w formie dokumentu pisemnego. Uzasadnione wydaje się zatem twierdzenie, że jej żądanie, nie jest roszczeniem majątkowym. Okoliczność powyższa przesądza o właściwości rzeczowej Sądu Okręgowego.

Żądanie zgłaszane przez powódkę, a dotyczące udzielania jej istotnych informacji odnoszących się do jej sytuacji pracowniczej i związanych z realizacją jej pracowniczych praw, obowiązków i odpowiedzialności, jak najbardziej mieści się w ramach stosunku pracy w ujęciu art. 476 k.p.c. ( patrz uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 16.09.1999 r. I PKN 331/99). Dlatego też Sąd w przedmiotowej sprawie uznał, iż sprawa ma charakter sprawy cywilnej, jest sprawą ze stosunku pracy, a roszczenie jako niematerialne podlegało rozpoznaniu przez Sąd Okręgowy.

Przepis art. 94 k.p., zawiera katalog podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawcy powinien w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
  - 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
  - 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony);
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);

9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;

10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

W ocenie Sądu powyższy zestaw nie stanowi katalogu zamkniętego i nie zawiera wyczerpującego wyliczenia obowiązków nałożonych na pracodawcę. O tym, że jest to wyliczenie przykładowe, w ocenie Sądu, świadczy użyte sformułowanie „w szczególności”. Poza obowiązkami wymienionymi w tym przepisie, na pracodawcy spoczywają inne obowiązki nałożone przepisami kodeksu pracy, szczególnych aktów prawnych, układów zbiorowych pracy, porozumień normatywnych, regulaminów pracy wydanych w celu uregulowania treści stosunku pracy. Obowiązki pracodawcy mogą być regulowane we wszystkich aktach prawnych wymienionych w art. 9 k.p. zaliczanych do źródeł prawa pracy. Mogą być również regulowane aktami leżącymi u podstaw stosunku pracy, jak np. w umowie o pracę czy w innych aktach prawnych. W kodeksie pracy zostało również określone uprawnienie ustawodawcy do określenia praw i obowiązków ze stosunku pracy i ustawodawca wprowadza gradację obowiązków pracodawcy na podstawowe i inne. A niedopełnienie przez pracodawcę któregośkolwiek z obowiązków wobec poszczególnych pracowników, uprawnionych do domagania się od pracodawcy określonego zachowania lub świadczenia, umożliwia dochodzenie powinnośi na drodze sądowej wówczas, gdy uprawnienia pracowników i odpowiadające tym uprawnieniom obowiązki pracodawcy są zabezpieczone roszczeniem. Zatem nie sposób jest uznać, iż wymienione w art. 94 k.p. obowiązki pracodawcy są katalogiem zamkniętym. Zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu przywołanego powyżej postanowienia z 16.09.1999 r. I PKN 331/99. W kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu postanowień kodeksu, takich chociażby jak to, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), wydać świadectwo pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy - art. 97 § 1 k.p.), czy też szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.).

I właśnie ten przepis był podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Należy go interpretować w duchu zasady wyrażonej w art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którą każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Podkreślić przy tym należy, że pracownik może od pracodawcy domagać się informacji, które jego dotyczą. Muszą one też mieć ważne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej. Muszą mieć związek z istotnymi kwestiami dotyczącymi stosunku zatrudnienia. Takim obowiązkiem w rozpatrywanej sprawie była informacja o ustalanych i wypłacanych wynagrodzeniach na rzecz pracownika.

Udzielenie informacji o wysokości wynagrodzenia zasadniczego ma bardzo duże znaczenie dla pracownika, szczególnie w kontekście realizacji przez pracodawcę, co miało miejsce w tej sprawie, roszczeń opartych na analizie i zasadności podwyżek stosowanych w związku z wcześniejszymi faktami prawnymi, takimi jak: rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, porozumienie z 11 września 2017 r. zawarte pomiędzy Dyrektorem Szpitala (...) w W. (...) a Zakładową Organizacją Związkową (...) Związku Zawodowego (...) działającą przy Szpitalu (...) w W. (...), czy kolejne rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29 sierpnia 2018 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.

W sprawie sporu co do przedstawionych przez strony faktów, nie było. Nie ulega wątpliwości, że powódka występowała dwukrotnie o udzielenie jej pisemnej informacji o wysokości wynagrodzenia zasadniczego, a pracodawca-pozwany odmówił jej udzielenia takiej informacji. Nie ulega też wątpliwości, że co miesiąc pozwany wydaje paski z informacją o wynagrodzeniu oraz, że powódka jako pracownik otrzymuje również roczne zestawienie informacji dotyczących danych, które uprzednio zostały zamieszone w imiennych raportach miesięcznych przekazywanych do ZUS. Dzięki otrzymanej od płatnika informacji ubezpieczony jest w stanie na bieżąco weryfikować wysokość faktycznie odprowadzanych za niego składek i może reagować na ewentualne nieprawidłowości w tym zakresie. Ponadto powódka, jak każdy pracownik, otrzymuje też zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w danym roku podatkowym, tj. PIT-37.

Obowiązek informacyjny pracodawcy w zakresie wysokości otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia określa art. 85 § 5 k.p., zgodnie z którym pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Do dokumentów tych zalicza się regulamin wynagradzania, ewidencję czasu pracy, listy obecności, karty wynagrodzenia, karty zasiłkowe. Powołując się na powyższy przepis pozwany wskazywał, że pracodawca ma tylko obowiązek umożliwić zapoznanie się z dokumentacją, ale nie jest zobowiązany do udzielania takich informacji na piśmie, gdyż nie ma obowiązujących przepisów prawa, które go do tego obligują.

Zdaniem Sądu prawo do wglądu do dokumentów źródłowych jest pojęciem szerszym i większym obowiązkiem, niż udzielenie pisemnej informacji. Pracownikowi służy prawo kontrolowania prawidłowości wypłacania wynagrodzenia, dlatego też na jego żądanie pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których wynagrodzenie pracownika zostało obliczone. W sytuacji gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należytej wysokości (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2007 r., sygn. II PK 81/07). Tak więc przepis art. 85 § 5 k.p. nie może być przeszkodą dla żądania strony powodowej. Co więcej, oceniony być musi jako kolejna podstawa dla słusznego żądania pracownika.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że wynagrodzenie jest chronione przepisami prawa pracy, a jego wysokość świadczy również o poprawnej realizacji stosunków pracy przez pracodawcę i może być wskaźnikiem na nierówne traktowanie pracownika. Cały ten zespół przepisów, który dotyczy wynagrodzenia, jego ochrony, a także uprawnień pracownika wynikających ze stosunku pracy wskazuje na to, że pracodawca musi takich informacji pracownikowi udzielać na jego żądanie. Bo tak naprawdę, oprócz uprawnień pracownika do np. urlopów, to najistotniejszym uprawnieniem pracownika w procesie pracy jest otrzymywanie wynagrodzenia za pracę. Wydanie takiej informacji pozwala też uniknąć niedomówień i niepotrzebnych pytań. A w razie błędu pracodawcy stosunkowo szybko możliwa jest weryfikacja i korekta. I cały ten zespół przepisów, zdaniem Sądu, powoduje, że wniesione powództwo należy uznać za uzasadnione.

W ocenie Sądu, na przeszkodzie żądaniu pozwy nie mógł stać fakt udzielania przez pracodawcę co miesiąc na tzw. paskach płacowych informacji o wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracowników, jak również wystawiania co roku, w terminie do 28 lutego, zestawienia informacji, które zostały za nich przekazane do ZUS w raportach imiennych. Trudno oczekiwać od pracownika gromadzenia szczegółowej dokumentacji dotyczącej jego wynagrodzeń na przestrzeni ostatnich kilku lat. Zwłaszcza gdy otrzymywane dokumenty ( paski wynagrodzeń ) z uwagi na ich treść mogły być dla niego nieczytelne. Strona pozwana nie wykazała, by zestawienia z raportów sporządzanych dla ZUS zawierały dane dotyczące wynagrodzenia zasadniczego pracowników. Stąd brak podstawy dla przyjęcia, że mogłyby one posłużyć za podstawę indywidualnej analizy zmian takiego wynagrodzenia w ostatnich trzech latach.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 94 k.p. i art. 85 § 5 k.p. nakazał pozwanemu Szpitalowi (...) w W. (...), aby udzielił powódce D. W. pisemnej informacji o wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r., odrębnie za każdy miesiąc, w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia

się wyroku. Wydłużenie, względem pierwotnego żądania, o kolejne 7 dni terminu na wykonanie przez pozwanego orzeczonego obowiązku, wydawało się, w ocenie Sądu, być słusznym z uwagi na liczbę roszczeń pracowniczych. Rozstrzygnięcie Sądu musi być bowiem zarówno słuszne, jak również racjonalne w zakresie jego wykonalności.

Z uwagi na wynik postępowania, w którym uwzględniono żądanie powódki w całości, mając za podstawę art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), zasądzono od pozwanego Szpitala (...) w W. (...) na rzecz powódki 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.