

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 4 lipca 2018r., a skierowanym przeciwko (...) (...) w S. E. H. domagała się:

- ustalenia, iż w okresie od 1 maja 2008r. do 31 grudnia 2017r. jako starsza pielęgniarka wykonywała pracę o szczególnym charakterze,
- zobowiązania pozwanego do odprowadzenia za wskazany okres jej zatrudnienia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych w wymaganej wysokości,
- zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 12.600 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty
- kosztów procesu.

Powódka wskazała, iż w toku całego zatrudnienia u pozwanego charakter jej pracy pozostawał taki sam, wykonywała stale, w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązki pielęgniarki w oddziale urologicznym, przygotowując i pomagając przy planowych i nagłych zabiegach, które w innych placówkach wykonywane są na salach operacyjnych. Pracodawca jednak uznał jej pracę za pracę o szczególnym charakterze w okresie do 30 kwietnia 2008r., a następnie od dnia 1 stycznia 2018r. Nieodprowadzenie składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za okres objęty sporem pozbawia ją prawa do wcześniejszej emerytury i stawia w gorszej sytuacji niż inne osoby wykonujące tożsamą pracę, co uzasadnia żądanie odszkodowawcze.

(...) Publiczny (...) (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od przeciwniczki procesowej kosztów procesu wywodząc, iż praca E. H. wykonywana w ramach gabinetu zabiegowego jako pielęgniarki odcinkowej nie była tożsamą z wcześniej świadczoną na bloku operacyjnym i nie odpowiada definicji pracy o szczególnym charakterze. Czyni to niezasadnym wszystkie zgłoszone żądania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony pozostają w stosunku pracy od 19 lutego 1990r., w tym od 5 marca 1990r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Część okresu zatrudnienia przypadła u poprzedników prawnych pozwanego a to w (...) Szpitalu (...) w S. i (...) Szpitalu (...) w S..

Z dniem 1 maja 2008r. doszło do przejścia tego ostatniego zakładu pracy na nowego pracodawcę – pozwanego w trybie art. 23¹ k.p.

Zatrudniona na stanowisku pielęgniarki E. H. świadczyła, z wyjątkiem okresu od maja 2000r. do marca 2001r. pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, nadto dokumentacja pracownicza w cz. B akt osobowych powódki

Początkowo powódka swoje obowiązki wykonywała na oddziale chirurgicznym, a następnie na bloku operacyjnym, w tym m.in. urologicznym jako pielęgniarka operacyjna. W kwietniu 2004r. przydzielono ją do urologicznego gabinetu zabiegowego, bez zmiany zakresu obowiązków. Po przejściu zakładu pracy na pozwanego nie zmieniono jej warunków zatrudnienia. W dniu 27 września 2010r. powódka podpisała zakres czynności jako położna/pielęgniarka odcinkowa w Oddziale Urologicznym.

Niesporne, a nadto zaświadczenie k. 2 cz. B akt osobowych powódki, umowa k. 22 akt osobowych powódki, zakres obowiązków k. 30 cz. B akt osobowych powódki, pismo o przejściu zakładu pracy k. 14 (k. 56 cz. B akt osobowych powódki), zakres czynności k. 23-25 (k. 63 B cz. B akt osobowych powódki)

Przez cały okres zatrudnienia charakter pracy powódki nie uległ zmianie. Do jej obowiązków należało niezmiennie przygotowanie sali oraz sprzętu i pomoc lekarzowi - operatorowi przy wykonywaniu planowych jak i nagłych zabiegów, takich jak przykładowo: kruszenie kamieni w moczowodzie czy w pęcherzu moczowym za pomocą lasera lub lithoclastu, resekcje guzów pęcherza moczowego za pomocą diatermii, poszerzanie cewki moczowej, sondowanie moczowodów, usuwanie ciał obcych z pęcherza moczowego.

W czasie pracy powódka obsługiwała tor wizyjny, diatermie, laser holmowy, laser diodowy, uzdatniacz wody, a ponadto brała udział w znieczuleniu pacjentów. Była zobowiązana do zapewnienia pełnej opieki pielęgniarstwa nad pacjentami w trakcie wykonywania zabiegów. Planowych zabiegów było 5 - 8 dziennie, zaś nagłych 3 - 4 w trakcie tygodnia.

E. H. asystowała przy zabiegach w stałych godzinach pracy od 8 do 14.30, incydentalnie przyjeżdżała do zabiegów nagłych poza stałymi godzinami pracy lub zostawała dłużej z powodu takich zabiegów.

Powódka prowadzi dokumentację co do zabiegów i sprzętu. Figuruje w niej jako instrumentariuszka, bo w istocie taki ma zakres zadań. Współpracuje z lekarzami operatorami, pielęgniarkami oraz innymi członkami zespołu operacyjnego.

Dowód: przesłuchanie E. H. w charakterze strony (zapis skrócony k. 84-86 i 89-90), zeznania świadków: M. G. (zapis skrócony k. 86-87), J. Ś. (zapis skrócony k. 87), J. Z. (zapis skrócony k. 87-88), M. J. (zapis skrócony k. 88-89), pismo z dnia 26.10.2015r. k. 17 -18, rozpis operacyjny k. 76, wydruk fotografii k. 77- 79

Zabiegi jak wykonywane u pozwanego w zabiegowym gabinecie urologicznym są w innych szpitalach (placówkach medycznych) przeprowadzane w salach do zabiegów endoskopowych w ramach bloku operacyjnego. Charakter pracy powódki w gabinecie zabiegowym jest typowy dla bloku operacyjnego.

Dowód: przesłuchanie E. H. w charakterze strony (zapis skrócony k. 84-86 i 89-90), zeznania świadków: M. G. (zapis skrócony k. 86-87), J. Z. (zapis skrócony k. 87-88), M. J. (apis skrócony k. 88-89), wyciąg z książki rejestrowej k. 45-49, grafiki pracy k. 50-53, wydruk z książki dokonanych operacji k. 55-61, rozpis operacyjny k. 76

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu w zakresie żądania ustalenia wykonywania pracy o szczególnym charakterze w okresie od 1 maja 2008r. do 31 grudnia 2017r.

Żądanie to oparte było na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09, M.P.Pr 2010/9/477 – 479). Powódka taki interes bez wątplenia posiadała, skoro zmierzała do ustalenia rzeczywistej treści swojego stosunku pracy w trakcie jego trwania, a ochrony nie mogła uzyskać poprzez inne roszczenie (jak np. sprostowanie świadectwa pracy czy zapłatę). Inaczej interes ten mógłby być oceniany jedynie w przypadku, gdyby stosunek pracy uległ zakończeniu, bo wtedy sporna okoliczność mogłaby zostać oceniona przez organ rentowy (ZUS) w toku postępowania o świadczenie z ubezpieczeń społecznych. Wystąpienie przez powódkę z żądaniem odprowadzenia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych nie przeczy istnieniu interesu prawnego w ustaleniu pracy o szczególnym

charakterze. Żądanie to zostało zgłoszone w procesie, nie mogło jednak zostać rozpoznane przez sąd, gdyż władnym do ustalania obowiązku odprowadzania składek, o czym dalej, jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym powódka nie mogła skutecznie zrealizować przed sądem ochrony swych praw w drodze dalej idącego powództwa. Z dniem 1 stycznia 2009r. weszła w życie ustawa z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. 2018.1924) określająca, co wskazano w jej art. 1 pkt 2, m.in. rodzaje prac wykonywanych w szczególnych warunkach i prac o szczególnym charakterze, których wykonywanie uprawnia do emerytury pomostowej. Zgodnie z art. 41 ust. 4 to płatnik składek (pracodawca) obowiązany jest prowadzić wykaz stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencję pracowników wykonujących takie prace, za których przewidziany jest obowiązek opłacania składek na FEP. W istocie zatem to działanie pracodawcy wpływa na ukształtowanie obowiązku odprowadzania składek. Pracownik, który w wykazie czy ewidencji nie został ujęty, ma zatem interes w dążeniu do ustalenia rzeczywistego kształtu stosunku łączącego go z pracodawcą (świadczenia pracy w określonych warunkach).

Powódka wykazała, że wykonywana przez nią w okresie objętym sporem praca była pracą o szczególnym charakterze. Zakres tej, pracy, sposób jej wykonywania i rodzaj obowiązków ustalone zostały przez sąd na podstawie zeznań świadków (w tym zawnioskowanych przez pozwanego), przesłuchania powódki i dokumentów. Brak było podstaw do kwestionowania tych korespondujących ze sobą dowodów w omawianym zakresie, nie tylko bowiem korespondowały one ze sobą, ale i nie pozostawały w sprzeczności z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie (takowych nie było). Różnice w zeznaniach świadków dotyczy udziału powódki w zabiegach nagłych. W tym zakresie sąd uznał za miarodajne zeznania M. G., z racji bowiem pełnionej funkcji ordynatora oddziału ten dysponowała najbardziej dokładną wiedzą co do jego funkcjonowania. Poza tą kwestią wszystkie przesłuchane osoby określały w zbliżony sposób pracę powódki.

Jak już było nadmienione, rodzaje prac wykonywanych w szczególnych warunkach i prac o szczególnym charakterze określa aktualnie (i w okresie, którego dotyczy spór) ustawa z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych.

I tak zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy, o jakiej mowa, prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.

Z kolei, w myśl art. 3 ust. 3 ustawy, prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się.

Wykaz prac w szczególnych warunkach ujęto w załączniku nr 1 do ustawy, zaś wykaz prac w szczególnym charakterze w załączniku nr 2 (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy).

Wśród drugiej grupy wymienione zostały prace personelu medycznego w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych i anestezjologii w warunkach ostrego dyżuru (poz. 24 załącznika nr 2)

Aby na gruncie dokonanych ustaleń faktycznych ocenić, czy praca powódki mieści się w tej definicji należy odwołać się do „Zasad kwalifikacji prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze” opracowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut (...) (dalej: (...)).

I tak, jak wskazano w tym opracowaniu, szczególna sprawność psychofizyczna, o której mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych oznacza określony zespół tzw. cech krytycznych, czyli cech niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa wykonania pracy, szczególnie w warunkach stresu. W przypadku prac o szczególnym

charakterze cechy krytyczne odnoszą się do sprawności intelektualnej i sensomotorycznej, zdolności oraz cech temperamentu, a ich poziom wyznaczają normy opracowane na podstawie wyników pomiarów tych cech w określonych grupach zawodowych. Cechy krytyczne, decydujące o szczególnej sprawności psychofizycznej wymaganej od osób wykonujących prace o szczególnym charakterze to sprawność intelektualna, sprawności sensomotoryczne, koncentracja uwagi, podzielność uwagi, rozumowanie logiczne, dobra pamięć i wyobraźnia przestrzenna. Przez szczególną odpowiedzialność należy zaś rozumieć odpowiedzialność za wykonywanie takich prac, których niewłaściwe wykonywanie może spowodować bezpośrednie zagrożenie bezpieczeństwa publicznego, w tym zdrowia lub życia własnego i innych osób, a pracownik je wykonujący jest świadom konsekwencji niewłaściwej realizacji powierzonych zadań. Sprawność intelektualna odnosi się do dwóch aspektów: umiejętności dokonywania trafnej oceny sytuacji, samodzielności i trafności w podejmowaniu decyzji w związku z uprzednio dokonaną oceną sytuacji, sprawności sensomotoryczne są zaś związane z funkcją zmysłów. Wśród sprawności sensomotorycznych najważniejszymi są m.in. koordynacja wzrokowo – ruchowa, szybki refleks, zręczność rąk, ostrość wzroku. W odniesieniu do temperamentu podczas wykonywania prac o szczególnym charakterze znaczenia mają umiejętność pracy w szybkim tempie, umiejętność podejmowania szybkich decyzji, łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą, wytrzymałość na długotrwały wysiłek.

W odniesieniu do pozycji 24 tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do ustawy wskazano, że personel medyczny zespołów operacyjnych dyscyplin zabiegowych to lekarze tych dyscyplin, anestezjolodzy, pielęgniarki operacyjne (m.in. instrumentariuszki, pielęgniarki anestezjologiczne, pielęgniarki perfuzjonistki), wchodzący w skład zespołów operacyjnych działających w warunkach ostrego dyżuru. Wymienione prace wymagają sprawności sensomotorycznych, takich jak: szybki refleks, spostrzegawczość, ostrość wzroku, zręczność rąk, koordynacja wzrokowo-ruchowa. W zakresie zdolności wymagana jest podzielność uwagi. Konieczne zaś cechy temperamentu to łatwość przerzucenia się z jednej czynności na drugą, wytrzymałość na długotrwały wysiłek i umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji. Wymienione sprawności mogą zmniejszać się wraz z wiekiem.

Pozwany w tej sprawie podnosił, iż powódka w spornym zakresie nie wykonywała pracy (dyżurów) zmianowej. Zakwalifikowanie danej pracy jako określonej w poz. 24 tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do ustawy nie jest jednak warunkowane pracą zmianową. Pojęcie ostrego dyżuru nie można traktować jako odpowiednika pracy zmianowej. Pojęcie to nie ma definicji legalnej. Pomocniczo można przy jego interpretacji odnosić się do Komunikatu Ministerstwa Zdrowia oraz odpowiedzi Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 lipca 2011r. na zapytanie poselskie nr10169 (dostępnej na stronie orka2.sejm.gov.pl). Pojęcie „w warunkach ostrego dyżuru” oznacza nieuchronność wystąpienia zdarzenia, które powoduje konieczność udzielania świadczeń w trybie nagłym, ze wskazań życiowych. Nieuchronność ta wiąże się właśnie ze szczególną odpowiedzialnością oraz szczególną sprawnością psychofizyczną. Kryterium dotyczące wykonywania prac w warunkach ostrego dyżuru bierze się z konieczności działania w warunkach wyjątkowo trudnych do przewidzenia, w których zastosowanie określonych procedur zapewniających bezpieczeństwo innych osób jest nader utrudnione. Właśnie działanie w warunkach nieprzewidywalności i nagłości decyduje o szczególnym charakterze prac personelu medycznego zespołów operacyjnych dyscyplin zabiegowych.

Wskazane wyżej trudne do przewidzenia warunki, nieuchronność zdarzenia wymagająca konieczności nagłego udzielania świadczeń występowały w przypadku pracy powódki, zarówno dlatego, że asystowała ona nie tylko przy zabiegach planowych, ale i nieplanowanych (w nagłych wypadkach), ale i z tego względu, że przebieg zabiegów planowych też nie zawsze odpowiadał założeniom i czasem wymagał pilnych decyzji, reakcji. To czy nagle sytuacje występowały w zwykłym czasie pracy (jednozmianowym, nie w ramach dyżurów) nie ma tu decydującego znaczenia. Istotne jest to, że pojawiały się i zagrażały zdrowiu czy życiu pacjenta, wymagając szybkich reakcji od członków zespołu. Bez znaczenia pozostaje również, że zabiegi przeprowadzane w gabinecie nie wiązały się z otwarciem powłok ciała, nie ma bowiem ograniczenia pracy o szczególnym charakterze do uczestniczenia w operacjach otwartych. Podkreślenia tu wymaga, iż rozdzielenie zabiegów urologicznych na blok operacyjny i gabinet zabiegowy dokonane przez pozwanego w ramach organizacji zakładu było nietypowe i obiegało od stosowanego w większości placówek, w których wszystkie te zabiegi przypisane są do bloku operacyjnego (tę okoliczność wskazywała i powódka i świadek M. G.). Przy innej

(typowej) organizacji szpitala nie byłoby żadnych wątpliwości co do zakwalifikowania powódki do osób wykonujących prace określone w poz. 24 załącznika nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych. Skoro powódka uczestniczyła w zabiegach, które równie dobrze mogłyby być wykonywane w ramach bloku operacyjnego, a jej odpowiedzialność za sprzęt, dokumentację oraz samego pacjenta była tożsama jak pielęgniarek na bloku operacyjnym, jej praca powinna być kwalifikowana tak jak praca tych osób.

Art. 3 ustawy o emeryturach pomostowych (podobnie jak niektóre inne jej unormowania) wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2010r. Od tej daty zatem dla ustalenia, czy zatrudniony wykonywał prace o szczególnym charakterze, znajdowały zastosowanie wskazane regulacje.

Poprzednim aktem prawnym odnoszącym się do prac w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze było rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U.1983.8.43). Zgodnie z jego § 2 ust. 1 okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy. Rozporządzenie zawierało w postaci załącznika wykazy A i B obejmujące wyszczególnienie prac w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze. Wykaz A wymieniał prace w górnictwie (8 pozycji), prace w energetyce (oznaczone opisowo), prace w hutnictwie i przemyśle metalowym (90 pozycji), w chemii (44 pozycje), w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych (21 pozycji), w leśnictwie, przemyśle drzewnym i papierniczym (17 pozycji), w przemyśle lekkim (15 pozycji), w transporcie i łączności (22 pozycje), w gospodarce komunalnej (7 pozycji), w rolnictwie i przemyśle rolno – spożywczym (16 pozycji), w przemyśle poligraficznym (7 pozycji), w służbie zdrowia i opiece społecznej (6 pozycji), w zespołach formujących szkło (27 pozycji) oraz prace różne (25 pozycji). Wykaz B wymieniał prace na statkach żeglugi powietrznej (98 pozycji), prace w portach morskich (8 pozycji), prace gorące w hutach żelaza i stali oraz metali nieżelaznych (13 pozycji) oraz prace różne (9 pozycji). W wykazie A pod pozycją 2 w dziale XII (Prace w służbie zdrowia i opiece społecznej) wymienione były prace w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych oraz prace lekarzy stomatologów. Zatem i na gruncie tych przepisów praca powódki była pracą o szczególnym charakterze, omawiana kategoria pozostawała bowiem szersza niż w ustawie o emeryturach pomostowych.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Ustalenie na podstawie zgromadzonych dowodów, że praca powódki była pracą o szczególnym charakterze czyniło zbytecznym zwracaniu się o opinię biegłego sądowego z zakresu BHB. Zbytecznym też było ustalanie liczby zabiegów nagłych i pracy powódki poza zwykłymi godzinami, o co wnosila strona pozwana, jako że okoliczność ta nie miała z przyczyn wyżej powołanych dotyczących interpretacji pojęcie warunków ostrego dyżuru istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Z kolei zarządzenie nr (...) nie może mieć wpływu na wynik procesu, skoro kwestia nim objęta pozostaje właśnie sporną.

Jak już wskazano, sąd nie był władny do rozpoznania żądania dotyczącego odprowadzenia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. Zgodnie z art. 83 ust.1 pkt 3a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.Dz.U. 2020.266.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w przedmiocie ustalenia wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych i ich poboru. Zatem to po stronie ZUS leży określenia, czy i w jakiej wysokości dany płatnik ma odprowadzać takie składki. Dopiero w przypadku odwołania od decyzji Zakładu w tym przedmiocie sprawa może być rozpatrywana na drodze sądowej i do przed sądem okręgowym. Przed wydaniem decyzji występuje czasowy brak drogi sądowej. W takiej sytuacji ustawodawca obliguje sąd w art. 464 §1 k.p.c. do przekazania sprawy właściwemu organowi. Wobec powyższego orzeczono jak w pkt II wyroku.

Uwzględnieniu nie podlegało natomiast żądanie odszkodowawcze.

Roszczenie odszkodowawcze powódka wywodziła z art. 11² kodeksu pracy, co wyraźnie zostało wskazane. Kwestia ta wymaga podkreślenia z uwagi na skład sądu orzekającego.

Zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Takim szczególnym przepisem jest art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd w pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego i dwóch ławników sprawy z zakresu praw pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Takie brzmienie wskazanego przepisu wprowadzono ustawą z dnia 15 marca 2007r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 15 marca 2007r. (Dz.U. 2007.112.766) ograniczającej udział ławników w postępowaniu cywilnym do niektórych tylko rodzajów spraw. Jak wynika z uzasadnienia tego projektu (druk sejmowy nr 639 dostępny na stronie internetowej Sejmu RP) ustawa ograniczać ma udział ławników w rozpoznawaniu spraw cywilnych do nielicznych przypadków, eliminując ich orzekanie między innymi ze składu sądu rozpoznającego niektóre kategorie spraw z zakresu prawa pracy. Wedle projektodawców doświadczenie z zakresu prawa pracy, które mają prezentować ławnicy przy rozpatrywaniu tego typu spraw, jest aktualnie w zasadzie trudne do uzyskania, a pomoc ławnika przy rozstrzygnięciu konkretnej sprawy nieznaczna, sąd zajmuje się bowiem ścisłą interpretacją skomplikowanych przepisów prawa pracy. Poza tym sąd w składzie jednoosobowym będzie mógł działać sprawniej. Zawarta w projekcie propozycja pozostawienia składu ławniczego wyłącznie w sprawach pracowniczych o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy; naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane; odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu warunkowana była, co wynika z treści uzasadnienia, uznaniem, iż w tych właśnie sprawach ocena danego przypadku z punktu widzenia doświadczenia życiowego czy sprawiedliwości społecznej może okazać się przydatna.

Do wskazanego uzasadnienia sąd odwołuje się nie bez powodu. Skoro wolą ustawodawcy było ograniczenie udziału ławników w postępowaniu z zakresu prawa pracy do ściśle wymienionych rodzajów spraw regulacji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., nie można interpretować rozszerzająco.

Rozdzielenie spraw z zakresu prawa pracy na sprawy rozpoznawane w składzie jednoosobowym i ławniczym, w sposób w jaki zostało to dokonane, spowodowało szereg wątpliwości proceduralnych. Ustawodawca nie uregulował bowiem kompleksowo chociażby zasad ustalania składu w przypadku kumulacji w jednym pozwie żądań rozpoznawanych w składzie ławniczym i żądań rozpoznawanych w składzie jednoosobowym. Skład ławniczy przewidziany został dla roszczeń (niezależnie od ich rodzaju) łącznie dochodzonych z żądaniami dotyczącymi ustalenia istnienia, nawiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy (art. 47 § 1 pkt 2 lit. a k.p.c.), ale już nie dochodzonych łącznie z odszkodowaniem w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, łącznie z roszczeniami związanymi z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy wreszcie z odszkodowaniem lub zadośćuczynieniem za mobbing. Sposób redakcji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., a zwłaszcza lit. a, w której odszkodowanie wymienione jest już po zapisie „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia” przemawia za uznaniem, iż pozostawione przez projektodawcę (potem ustawodawcę) do rozpoznania przez skład ławniczy roszczenia dochodzone łącznie z żądaniami dotyczącymi ustalenia istnienia, nawiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oznaczać miały roszczenia ściśle z powyższymi związane jak przykładowo wynagrodzenie za czas

pozostawiania bez pracy, nie zaś wszelkie dochodzone od pracodawcy, uzasadnienie projektu kwestii tej jednak nie wyjaśnia. Tymczasem w praktyce inna kumulacja żądań, dla których określone są różne składy, ma miejsce bardzo często. W związku z wątpliwościami co do sposobu postępowania w takim przypadku wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 4 lutego 2008r. II PZP 14/08 Legalis nr 117479 i 20 marca 2009r. I PZP 8/08 OSNAPiUS 2009/17 – 18/219 przyjmując, iż kumulacja żądań, dla których rozpoznania właściwe są różne składy, w jednym postępowaniu jest możliwa, a właściwym pozostaje skład ławniczy. Stanowisko to w świetle brzmienia przepisu ustawy może jednak budzić wątpliwości. Kumulacja żądań może mieć charakter zwykły, gdy powód zgłasza obok siebie kilka różnych roszczeń, lub szczególny, gdy zgłasza żądania alternatywne lub ewentualne. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku możliwość podzielenia wyrażonego na gruncie innych stanów faktycznych poglądu Sądu Najwyższego staje pod znakiem zapytania, gdy dla żądania głównego właściwy jest skład jednoosobowy, a dla ewentualnego ławniczy. W przypadku bowiem uznania żądania głównego za uzasadnione sąd w ogóle nie rozstrzyga o żądaniu ewentualnym. To aktywuje się dopiero w przypadku braku podstaw do uwzględnienia żądania głównego. Przyjęcie, iż sprawa i tak powinna być rozpoznawana w składzie ławniczym wydaje się w takiej sytuacji pozostawać w sprzeczności z zasadą składu jednoosobowego również w sprawach z zakresu prawa pracy. Pamiętać przy tym należy, na co wielokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach, że nie ma składu lepszego i gorszego. Przeczy to uznaniu prymatu składu ławniczego i uznawania go za właściwy w przypadku każdej kumulacji żądań, z których jedno winno być rozpoznane w tym właśnie składzie, niezależnie od charakteru tego żądania.

Koniecznym jest więc wyjaśnienie, czy żądania powódki zgłoszone w tym postępowaniu stanowią wskazane w art. 47 § 2 pkt 1 lit. b k.p.c. roszczenia związane z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 11² k.p. określa zasadę równości pracowników i stanowi, iż ci mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

W art. 47 § 1 pkt 2 lit. b k.p.c. skład ławniczy pozostawiono w sprawach o naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane. Odwołanie się do równego traktowania w zatrudnieniu w obu powołanych wyżej przepisach (procedury cywilnej i kodeksu pracy) tylko pozornie przemawia za składem ławniczym w tej sprawie. Aby wyjaśnić to stanowisko należy odnieść się do zmian w przepisach kodeksu pracy, do jakich doszło na przestrzeni ostatnich lat oraz do całości regulacji w zakresie równego traktowania i dyskryminacji.

Art. 11² k.p. wprowadzony został do kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996r., przy czym jego brzmienie śladowo odbiegało od istniejącego obecnie (w ostatniej części stanowił on o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy, a nie jak obecnie w zatrudnieniu). Od 1 stycznia 2002r. przepis ten funkcjonuje w niezmiennym kształcie. Jak już nadmieniono, w regulacji, o jakiej mowa, sformułowana została zasada równych praw pracowników.

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu ujęta została w kolejnym przepisie kodeksu pracy tj. art. 11³, w myśl którego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 - jest niedopuszczalna. Takie brzmienie wskazanego przepisu obowiązuje od 1 stycznia 2004r. Sam przepis pojawił się w kodeksie pracy w tym samym czasie co art. 11² tj. z dniem 2 czerwca 1996r. Początkowo przewidywał, iż jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Od 1 stycznia 2002r. zapis uzupełniono o wskazanie, że dotyczy on dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24 sierpnia 2001r. (Dz.U.2001.128.1405) którą zmodyfikowano z dniem 1 stycznia 2002r. powołane wyżej przepisy wprowadziła do Kodeksu pracy w dziale pierwszym nowy rozdział IIa (wcześniej istniejącemu nadano numer IIb). Obecnie (od 1 stycznia 2004r.) jest on zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu” i stanowi rozwinięcie zasady

określonej w art. 11³ k.p. tj. zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Przepisy tego rozdziału dotyczą wyłącznie kwestii dyskryminacji, a nie zasady równości pracowników określonej w art. 11² k.p. Oznacza to, że ustawodawca użytym w tytule rozdziału pojęciem „równego traktowania w zatrudnieniu” posługuje się wyłącznie w odniesieniu do różnicowania sytuacji pracowników z tzw. przyczyn dyskryminacyjnych. Świadczy o tym zresztą brzmienie znajdującego się w tym rozdziale art. 18^{3a} § 2 k.p., zgodnie z którym równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu. Art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowi zaś, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. (W dalszych paragrafach art. 18^{3a} wprowadza definicję dyskryminowania bezpośredniego i pośredniego oraz wymienia dodatkowe sytuacje mieszczące się w pojęciu dyskryminacji).

O tym kiedy dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi art. 18^{3b} k.p., który w § 1 przewiduje, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4 (przepisy te wskazują sytuacje, gdy pomimo wystąpienia zróżnicowania z przyczyn uznawanych co do zasady za dyskryminacyjne do dyskryminacji nie dochodzi) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Jeżeli więc nierówność w traktowaniu pracowników nie jest podyktowana kryteriami, o jakich mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji (przepisu działu I rozdziału IIa), w tym przewidujący prawo do odszkodowania art. 18^{3d} k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 227/11, OSNP 2013/9 – 10/107, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857, z dnia 18 kwietnia 2012r. II PK 196/11 OSNP 2013/7-8/73, z dnia 10 października 2012r., I PK 82/12, Lex nr 1267069, z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202, z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010/3/s. 148 – 151).

W dziale I rozdziale IIa znajduje się art. 18^{3c} § 1 k.p. przewidujący, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości i dotyczy to wszystkich składników wynagrodzenia bez względu na ich nazwę czy charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Przepis ten nie odwołuje się wprost do okoliczności wymienionych w art. 11³ k.p., co może rodzić mylne wrażenie, iż nie pozwala on na różnicowanie wynagrodzenia za jednakową pracę z powodu różnych okoliczności, a nie tylko wskazanych w przepisach wcześniejszych. Nie taki jednak był zamysł ustawodawcy.

Art. 18^{3a} i art. 18^{3b} w kształcie zbliżonym do obecnego funkcjonują od 1 stycznia 2004r. Wcześniej art. 18^{3a} w § 1 stanowił, iż kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zgodnie zaś z § 2 tego przepisu równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznaczało niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.

Z kolei art. 18^{3b} k.p. w brzmieniu obowiązującym do końca grudnia 2003r. wskazywał w § 1, iż za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

Sąd przytacza brzmienie wskazanych przepisów, bowiem i art. 18^{3c} k.p. w obecnym brzmieniu obowiązuje od 1 stycznia 2004r., zaś do tej daty stanowił w § 1, iż pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (kolejne paragrafy nie różniły się istotnie od aktualnego brzmienia). Także rozdział, w którym znalazły się przepisy nosił do końca 2003r. nazwę „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”. Zatem do 31 grudnia 2003r. przepisy działu odnosiły się do równego traktowania niezależnie od płci, potem zaś zostały zmodyfikowane stanowiąc rozwinięcie art. 11³ k.p.

Zmiana dokonana została ustawą z dnia 14 listopada 2003r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003.213.2081), której celem było dostosowanie przepisów krajowych do przepisów Unii Europejskiej w zakresie m.in. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak wynika z uzasadnienia projektu (druk (...)) dostępny na stronie internetowej Sejmu RP) w tym zakresie projektodawca w art. 1 pkt 1, 3, 5, 6, 24 i 25 projektu przewidywał rozszerzenie już obowiązujących regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie, wprowadzenie pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i uszczegółowienie pojęcia dyskryminacji pośredniej, rozszerzenie pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, przez objęcie tym pojęciem także molestowania seksualnego, zobowiązanie pracodawcy do tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej dyskryminacji. Wskazany w uzasadnieniu art. 1 pkt 6 projektu obejmował zmianę rozdziału IIa działu I k.p., w tym wprowadzenie nowego brzmienia art. 18^{3c}. Oznacza to, że również ten przepis odnosi się do równego traktowania (jednakowego wynagradzania) pracowników niezależnie od ich wieku, płci, niepełnosprawności i innych warunków wymienionych w art. 11³ k.p. i poprzedzających przepisach rozdziału, a uściśla tylko co rozumieć należy pod pojęciem równości wynagrodzenia.

Tym samym wszystkie przepisy działu odwołują się wyłącznie do różnicowania z tzw. przyczyn dyskryminacyjnych, a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zakaz różnicowania sytuacji pracownika z powodu takich właśnie przyczyn.

Zakładając racjonalność ustawodawcy nie sposób uznać, by tożsamym pojęciem posługiwał się on w inny sposób w różnych aktach prawnych w sytuacji, gdy akty te nie zawierają definicji rozumienia tego pojęcia pozwalających na inne ich traktowanie. Skoro zatem w kodeksie pracy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oznacza różnicowanie sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., to przez sprawy o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, dla których art. 47 § 2 pkt 1 lit. b k.p.c. zastrzega skład ławniczy należy rozumieć wyłącznie sprawy, które dotyczą różnicowania z przyczyn dyskryminacyjnych (przynajmniej wedle twierdzeń powoda) i w których roszczenia wywodzone są z art. 18^{3d} k.p.

W tych warunkach sąd mając na względzie zarówno treść wskazanego przepisu procedury cywilnej, jak i cel, który przyświecał wprowadzeniu regulacji, uznał za zasadne rozpoznanie sprawy w składzie jednoosobowym.

Należy zauważyć, iż ustawodawca nie przewidział w kodeksie pracy w ogóle roszczeń związanych z naruszeniem zasady równych praw określonej w art. 11² k.p., a objął sankcją jedynie nierówność podyktowaną przyczynami dyskryminacyjnymi. To orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowało (dopuszcilo) możliwość skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia wskazanej zasady na podstawie przepisów kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018r. II PK 37/17, Legalis nr 1799152, z dnia 14 grudnia 2017r. I PK 342/16, Legalis nr 1714861) Trudno zatem uznać, by ustawodawca zamierzał objąć art. 47 § 2 pkt 1 lit b k.p.c. takie sytuacje. Wskazać natomiast należy, iż w wymienionych wyżej wyrokach i Sąd Najwyższy posługuje się w odniesieniu do art. 11² k.p. pojęciem zasady równego traktowania pracowników / zasady równych praw, nie zaś zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wreszcie motywy, jakim kierował się ustawodawca pozostawiając w części spraw skład ławniczy przemawiają przeciwko rozpoznaniu tej sprawy w takim składzie. O ile w sprawie o nierówne traktowanie warunkowane przesłankami dyskryminacyjnymi doświadczenie życiowe ławnika może okazać się przydatne przy ocenie, czy to właśnie przesłanka dyskryminacyjna czy inna legła u podstaw zróżnicowania sytuacji pracownika, o tyle w sprawach o odszkodowanie za naruszenie zasady z art. 11² k.p.c. nie ma ono istotnego znaczenia, skoro badaniu podlega wyłącznie fakt zróżnicowania oraz przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej wynikające z przepisów kodeksu cywilnego.

Jak już nadmieniono, kodeks pracy nie formułuje roszczeń pracownika z tytułu naruszenia zasady równych praw określonej w art. 11² k.p. Pracownik może dochodzić takich roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego na mocy odesłania do odpowiedniego stosowania tych przepisów zawartego w art. 300 k.p. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie (przykłady orzeczeń powyżej) jest już ugruntowane, choć może budzić pewne wątpliwości. Szersze rozważania co do nich są jednak zbyteczne, zakładając bowiem podzielenie wskazanego poglądu Sądu Najwyższego i tak nie można byłoby uwzględnić żądania odszkodowawczego powódki. W przypadku naruszenia zasady wyrażonej w art. 11² k.p. pracownik może dochodzić odszkodowania na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W myśl art. 471 k.p.c. stosowanego na mocy odesłania z art. 300 k.p. dłużnik jest obowiązany do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które odpowiedzialności nie ponosi. Pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie wskazanego przepisu ma obowiązek wykazania szkody i jej związku z niewykonaniem postanowień umowy o pracę przez pracodawcę. Tymczasem powódka takiej szkody nie wykazała. Nie sposób bowiem za szkodę uznać nieodprowadzenia składek w sytuacji, gdy kwestia ta pozostaje jeszcze do rozstrzygnięcia przez właściwy organ (ZUS), a przede wszystkim, gdy składki finansowane są w całości przez płatnika składek (art. 36 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych).

Wobec powyższego orzeczono jak w pkt III wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydane zostało na podstawie art. 100 k.p.c.. Zważywszy na uwzględnienie jednego z żądań, oddalenie drugiego i przekazanie sprawy innemu organowi w pozostałej części sąd uznał, że powódka wygrała sprawę połowicznie, co przemawia za zniesieniem kosztów.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)