

Wyrok z dnia 29 marca 2011 r.

I PK 231/10

Zróżnicowanie wynagrodzenia lekarzy w stosunku do wynagrodzenia lekarzy rezydentów jest uzasadnione sposobem jego finansowania oraz celem umów zawieranych z rezydentami.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 marca 2011 r. sprawy z powództwa Iwony O. przeciwko Samodzielnemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w C. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 22 czerwca 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka Iwona O. wniosła o zasądzenie od Samodzielnego Publicznego Psychiatrycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej [...] w C. kwoty 41.643 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji przy ustalaniu wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z 23 lutego 2010 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd ustalił, że powódka jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu na podstawie umowy o pracę na stanowisku lekarza stażysty. Obecnie posiada II stopień specjalizacji w dziedzinie psychiatrii i pełni obowiązki starszego asystenta na oddziale detoksykacji alkoholowej. Jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.530 zł. Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne lekarza odbywającego specjalizację w ramach rezydentury w dwóch pierwszych latach wynosi 3.170 zł, a po dwóch latach rezy-

dentury 3.458 zł (§ 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 21 maja 2009 r. w sprawie uznania dziedzin medycyny za priorytetowe, Dz.U. Nr 84, poz. 709, § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentyków odbywających specjalizację w ramach rezydentury Dz.U. Nr 66, poz. 560). W opinii Sądu spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy ustalenie przez pozwanego wysokości wynagrodzenia zasadniczego lekarza specjalisty na poziomie niższym od wynagrodzenia zasadniczego lekarza rezydenta narusza zasady równego traktowania pracowników. Stwierdzono w związku z tym, że warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną, tzn. wykonują taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. *A contrario* wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie jest taką samą ani nie posiada tej samej wartości, może być zróżnicowana. Sąd Rejonowy uznał, że praca lekarza specjalisty i praca lekarza rezydenta nie jest taką samą pracą oraz nie jest pracą o jednakowej wartości. Powódka legitymuje się większą wiedzą teoretyczną, większym doświadczeniem zawodowym oraz stażem pracy niż lekarz rezydent, który dopiero uczy się zawodu od lekarzy specjalistów. Większa jest również odpowiedzialność zawodowa lekarza specjalisty niż lekarza rezydenta. Lekarz specjalista samodzielnie wykonuje specjalistyczne świadczenia zdrowotne i ponosi z tego tytułu pełną odpowiedzialność. Rezydent zaś świadczy pracę pod kierownictwem lekarza posiadającego specjalizację. Wskazuje to, że wartość pracy lekarza specjalisty jest wyższa niż lekarza rezydenta. Dla ustalenia, czy w obrębie tych dwóch grup zawodowych doszło do dyskryminacji płacowej jednej z nich Sąd porównał wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia przyznawane pracownikom w formie pieniężnej, tj. premie okresowe, dodatki stażowe, wynagrodzenie za czas dyżuru. Porównanie to obejmujące płacę zasadniczą i kwotę wypłaconą pracownikom z tytułu godzin nadliczbowych (a w przypadku powódki również premię okresową i dodatek stażowy) wypadło na korzyść powódki. W okresie od 1 stycznia 2009 r. do 30 września 2009 r. powódka zarobiła u pozwanego 57.782,06 zł, natomiast rezydentka wskazana przykładowo przez pracodawcę 36.135,95 zł. W ogólnym więc rozrachunku wynagrodzenie powódki za pracę jako lekarza specjalisty za okres objęty sporem było wyższe niż wynagrodzenie rezydentki, pomimo tego, że jej wynagrodzenie zasadnicze w tym okresie było niższe. W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że sytuacja prawna rezydentów, w tym wysokość przysługującego im wynagrodzenia, została szczegółowo uregulowana

przez ustawodawcę. Artykuł 16 ust. 1a ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 136, poz. 857 ze zm.) stanowi, że lekarz może odbywać specjalizację na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, zawartej z jednostką organizacyjną prowadzącą specjalizację na czas określony, w celu doskonalenia zawodowego obejmującego realizację programu specjalizacji. Zgodnie z art. 16 ust. 1c rezydentury są finansowane z budżetu państwa. Wysokość wynagrodzenia lekarza rezydenta została uregulowana w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury. Zgodnie z § 2 rozporządzenia wysokość zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarza i lekarza dentysty odbywającego specjalizację w ramach rezydentury, w dziedzinach medycyny uznanych za priorytetowe wynosiło w pierwszych dwóch latach rezydentury - 3.602 zł, a po dwóch latach rezydentury - 3.890 zł. Jednostka organizacyjna zatrudniająca lekarza celem odbycia specjalizacji nie może samodzielnie regulować jego wynagrodzenia i nie ma wpływu na wysokość tego wynagrodzenia. Nie można zatem mówić o dyskryminacji płacowej, ponieważ to nie pozwany dokonał zróżnicowania pod względem wynagrodzeń pracujących u niego lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury i lekarzy posiadających już specjalizację. Wynagrodzenie powódki i lekarzy rezydentów są finansowane z dwóch różnych źródeł. W przypadku lekarza rezydenta Minister Zdrowia przekazuje środki na wypłatę wynagrodzeń zasadniczych (jak również odprowadzanych od wynagrodzeń zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy oraz na dokonanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych z tytułu zatrudnienia) zatrudniającej takiego lekarza jednostce. Natomiast pieniądze na wynagrodzenie dla lekarzy specjalistów pochodzą z realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawieranych przez dany szpital z NFZ. Wysokość wynagrodzeń zależy od wysokości kontraktów. Wynagrodzenie powódki jest finansowane przez szpital z puli uzyskiwanej corocznie w ramach kontraktu z NFZ. W tych okolicznościach nie można przyjąć, że pozwany naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, skoro to nie on ukształtował wynagrodzenie lekarzy rezydentów. Ukształtowanie przez pozwanego wynagrodzenia zasadniczego powódki na poziomie niższym niż wynagrodzenie lekarza rezydenta zatrudnionego w szpitalu pozwanego podyktowane było sytuacją ekonomiczną szpitala i zarazem ograniczone środkami uzyskanymi przez szpital od NFZ. Nie sposób zatem przyjąć,

że pozwany różnicował sytuację swoich pracowników, dopuszczając się dyskryminacji w wynagradzaniu. Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 października 2005 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystów lekarz rezydent powinien pełnić w czasie specjalizacji określoną w jej programie liczbę dyżurów, nie mniej niż 3 w miesiącu. Szpital jest zatem obowiązany zapewnić rezydentowi możliwość pełnienia co najmniej 3 dyżurów w miesiącu. Wynagrodzenie za dyżury jest uzależnione od wynagrodzenia zasadniczego, dlatego też nie mogło budzić wątpliwości, że wynagrodzenie za dyżury należne rezydentom było większe od wynagrodzenia za dyżury należnego lekarzom specjalistom, których wynagrodzenie zasadnicze było mniejsze. Pozwany szpital nie miał wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego rezydentów, a więc również na wysokość wynagrodzenia za czas pełnionego dyżuru, który stanowi tylko określony procent wynagrodzenia zasadniczego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka. Zaskarżając wyrok w pkt 1, tj. w zakresie oddalającym powództwo, zarzuciła naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art. 78 k.p., a także błędną interpretację art. 18^{3c} § 1 k.p. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 i zasądzenie na jej rzecz dochodzonego roszczenia oraz obciążenie pozwanego kosztami postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z 22 czerwca 2010 r. apelację oddalił. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że Sąd Rejonowy słusznie przyjął, iż różnica pomiędzy wysokością wynagrodzenia lekarza odbywającego specjalizację w ramach rezydentury a lekarza ze specjalizacją wynika ze źródła finansowania. Środki finansowe na wynagrodzenie dla rezydentów pochodzą wprost z budżetu państwa, a ich wysokość nie zależy od pracodawcy, lecz bezpośrednio od ustawodawcy. Regulacja ustawowa wynagrodzenia lekarzy rezydentów jest instrumentem służącym do zachęcenia absolwentów studiów medycznych do wykonywania zawodu lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury i dotyczy tylko okresu rezydentury. Po jej zakończeniu nastąpi zrównanie wynagrodzenie lekarza rezydenta z wynagrodzeniem lekarza z danym stopniem specjalizacji. Jedynie w przypadku lekarzy specjalistów wysokość wynagrodzenia kształtowana jest w oparciu o możliwości finansowe pozwanego. Z powołaniem się art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 78 § 1

k.p. podkreślono, że dyskryminacja zachodzi, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p. Warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną, tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Zatem wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być zróżnicowana. Sytuację prawną rezydentów, w tym ich wynagrodzenie szczegółowo uregulował ustawodawca w przepisach ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty i rozporządzenia Ministra Zdrowia z 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury. Artykuł 16 ust. 1c ustawy stanowi, że rezydentury są finansowane z budżetu państwa, w części, której dysponentem jest minister właściwy do spraw zdrowia. Zgodnie z § 1 wskazanego rozporządzenia wysokość zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarza i lekarza dentysty odbywającego specjalizację w ramach rezydentury wynosi w pierwszych dwóch latach rezydentury - 3.170 zł, a po dwóch latach rezydentury - 3.458 zł. Natomiast w dziedzinach medycyny, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 16 ust. 5 ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty wynosi w pierwszych dwóch latach rezydentury - 3.602 zł, po dwóch latach rezydentury - 3.890 zł. Sąd zaznaczył, że wynagrodzenie lekarza rezydenta zostało konkretnie określone przez ustawodawcę, natomiast jednostka organizacyjna zatrudniająca go celem odbycia specjalizacji nie ma wpływu na jego wysokość i nie może samodzielnie obniżyć tego wynagrodzenia. Skoro to nie pozwany pracodawca dokonał zróżnicowania pod względem wynagrodzenia pracujących u niego lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury i lekarzy posiadających już specjalizację, to nie można zarzucić mu dyskryminacji.

Wyrok ten powódka zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, że: 1) pozwany nie naruszył wobec powódki zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, z uwagi na to, że to nie pozwany lecz Minister Zdrowia ukształtował wynagrodzenia lekarzy rezydentów, 2) dla ustalenia, czy doszło do dyskryminacji powódki, należy porównać wynagrodzenie powódki i zatrudnionych u pozwanego lekarzy rezydentów obejmujące oprócz wynagrodzenia zasadniczego także inne składniki

wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za czas dyżurów medycznych, 3) ukształtowanie przez pozwanego wynagrodzenia zasadniczego powódki na poziomie niższym niż wynagrodzenie lekarza rezydenta nie uzasadniało zarzutu dyskryminacji płacowej z uwagi na sytuację ekonomiczną pozwanego i ograniczone środki uzyskane od NFZ. W tym zakresie oraz w zakresie naruszenia art. 2 i art. 32 Konstytucji RP, art. 11³ k.p., art. 13 k.p. i art. 78 k.p. skarga ma być oczywiście uzasadniona. Jako drugą okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które sformułowano w formie następującego pytania: „czy fakt, iż wynagrodzenie powódki w całości i lekarzy rezydentów w części obejmującej wynagrodzenie zasadnicze są finansowane z różnych źródeł, a jednocześnie są oni pracownikami tego samego pracodawcy (pozwanego), uzasadnia niestosowanie przez pracodawcę wobec powódki kryteriów ustalania wynagrodzenia określonych w art. 78 § 1 k.p., a w konsekwencji uchyla zarzut dyskryminacji płacowej?”. Jako trzecią okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. W opinii skarżącej dotyczyć to ma „art. 18^{3c} § 1 k.p. stosowanego *a contrario* w związku z art. 78 § 1 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Jednakże w niniejszej sprawie rodzi się poważna wątpliwość, czy art. 18^{3c} § 1 k.p. znajduje również zastosowanie - *a contrario* - do sytuacji, w której pracownicy wykonują różną pracę lub pracę o niejednakowej wartości i czy winni wówczas otrzymywać zróżnicowane wynagrodzenie - odpowiednio wyższe przy pracy o wyższej wartości - mając w szczególności na względzie kryteria wymienione w art. 78 § 1 k.p. Z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z 31 stycznia 1978 r., I PRN 147/77, wskazano na potrzebę rozstrzygnięcia, czy wynagrodzenie za dyżury medyczne należy traktować jako element wynagrodzenia w rozumieniu art. 18^{3c} § 2 k.p. Przepis art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. ustanawia zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie tej zasady określa różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W opinii skarżącej „zachodzi poważna wątpliwość i potrzeba wykładni wskazanych przepisów, czy za obiektywny powód, uzasadniający niekorzystne i sprzeczne z kryteriami kreślonymi w art. 78 § 1 k.p.

ukształtowanie wynagrodzenia za pracę pracownika (lekarza specjalisty) w stosunku do lekarza rezydenta można uznać sytuację ekonomiczną szpitala i ograniczone środki uzyskane przez szpital z NFZ, skoro szpital negocjuje i zawiera umowę z NFZ, a z drugiej strony, nie ma obowiązku zawierania umów o rezydenturę”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw. Podstawowym zarzutem skargi kasacyjnej było przyjęcie, że ustalenie niższego wynagrodzenia zasadniczego powódki w stosunku do lekarza rezydenta naruszało zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji. Wobec powyższego podstawowym problemem w sprawie było rozstrzygnięcie, czy pracodawca dyskryminował powódkę w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia. Tylko bowiem w takim przypadku konieczne byłoby odniesienie się do pozostałych zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej.

Sąd Okręgowy oddalając apelację przyjął, że jej bezzasadność wynika z tego, iż pracownicy nie wykonywali jednakowej pracy, całe wynagrodzenie powódki było w okresie objętym sporem wyższe od wynagrodzenia rezydenta, a zróżnicowanie wynagrodzeń było uzasadnione statusem środków przeznaczonych na wynagrodzenia lekarzy rezydentów. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym, tak na podstawie regulacji prawa unijnego, jak i Konstytucji RP oraz Kodeksu pracy. W sprawach tych orzekał wielokrotnie Europejski Trybunał Praw Człowieka, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Sąd Najwyższy (zob. orzecznictwo powołane w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10). Z orzecznictwa tego wynika jednoznacznie, że nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Wynika to z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (por. na przykład wyrok z dnia: 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; 9 lutego 2006 r., OSNP 2006 nr 11-12, poz. 159; 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311, czy uchwałę z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). W tej kwestii można więc stwierdzić, że zróżnico-

wanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane zastosowanie niedozwolonego przez ustawę kryterium.

Jednak należy wyraźnie podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane użyciem zakazanego kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 661/99, niepublikowany). Pogląd powyższy jest oparty na przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p., który zawiera definicję dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Tak więc Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjmował, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06). Ten z kolei pogląd wynika wprost z przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p. W kwestii rozróżnienia jednakowej pracy i pracy o jednakowej wartości zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2008 r., II PK 27/08 (OSP 2011 nr 4, poz. 39, z glosą L. Mitrusa). W konsekwencji, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 *in fine*, w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników, wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Wynika z powyższego jednoznacznie, że możliwe jest zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników, które jest uzasadnione racjonalną potrzebą. Przyczyny szczególnego ukształtowania statusu prawnego, w tym wynagrodzenia, lekarzy rezydentów wynikają z polityki państwa w zakresie zatrudnienia i kształcenia lekarzy. Zatrudnienie rezydentów (ich wynagrodzenia) jest bowiem finansowane przez właściwego ministra ze środków Funduszu Pracy. W uzasadnieniu projektu zmian przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2008 r. wynika, że miały one na celu aktywizację oraz wykształcenie wysokospecjalistycznej kadry medycznej na potrzeby polskiego systemu ochrony zdrowia. Przepisy różnicują także wynagrodzenie lekarzy rezydentów. Jest ono wyższe w przypadku dziedzin uznanych za priorytetowe. Wynika więc z powyższego, że ta forma uzyskania specjalizacji ma na celu

wykształcenie specjalistów, ze szczególnym uwzględnieniem specjalizacji deficytowych. Szczególne znaczenie umowy terminowej zawieranej z rezydentem zostało podkreślone przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 6 września 2005 r., I PK 5/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 262) stwierdzono, że w razie jej wypowiedzenia bez wskazania przyczyny pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. Podkreślony został więc w ten sposób charakter i cel umowy zawieranej z rezydentem. Można zatem stwierdzić, że zróżnicowanie wynagrodzenia powódki w stosunku do lekarzy rezydentów miało swoje uzasadnienie zarówno w sposobie finansowania zatrudnienia lekarzy rezydentów, jak i w celu zawierania z nimi umów.

Mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy należy stwierdzić, że powódka wykazała zróżnicowanie w zakresie swojego wynagrodzenia. Pracodawca natomiast wykazał, że było to spowodowane niezależnymi od niego i uzasadnionymi względami, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego. W tej sytuacji, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 *in fine*, należało przyjąć, że odmienne zasady wynagradzania lekarzy rezydentów nie mogą być utożsamiane z przyczyną dyskryminacji pozostałych lekarzy zatrudnionych u tych samych pracodawców. Z tego powodu Sąd Najwyższy uznał, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie doszło do płacowej dyskryminacji powódki. Ostatecznie należy stwierdzić, że zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego lekarzy w stosunku do lekarzy rezydentów nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. W związku z tym nie było konieczne odniesienie się do pozostałych zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej.

Można również zauważyć, że wynagrodzenia lekarzy i lekarzy rezydentów są finansowane z różnych źródeł. Pracodawcy zaś nie mają wpływu na określenie wysokości wynagrodzenia rezydentów. Można zgodzić się z tym, że wynagrodzenia lekarzy specjalistów są stosunkowo niewysokie. Jednak nie jest kompetencją sądów ich podwyższenie. Nie można jednak zgodzić się z argumentem podniesionym w skardze kasacyjnej, że jeżeli sytuacja pracodawcy nie pozwala na wypłacanie odpowiednich wynagrodzeń, to nie powinien on zatrudniać rezydentów. W obecnej sytuacji doprowadziłoby to bowiem, w krótkim czasie, do drastycznych braków specjalistycznej kadry lekarskiej. Niewątpliwie miałyby to niezmiernie negatywny wpływ na jakość leczenia, jak i dostęp do określonych (specjalistycznych) usług medycznych.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

