



Sygn. akt II PK 282/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie działającego na rzecz pracownika A. D.

przeciwko Politechnice /.../

o wyrównanie wynagrodzenia i odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 14 lipca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Strona powodowa - Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy w Warszawie działający na rzecz A. D. w pozwie skierowanym przeciwko stronie

pozwanej Politechnice /.../ (po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa) domagała się dla pracownika A. D. odszkodowania z tytułu dyskryminacji w kwocie 10.000 zł i wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2004 r. do września 2005 r., kiedy to pracownik ten był zatrudniony na stanowisku asystenta będąc doktorem, a nie magistrem. Różnica w miesięcznym wynagrodzeniu wynosiła 650 zł, od września 2004 r. 950 zł, a od stycznia 2005 r. 970 zł miesięcznie.

Wyrokiem z dnia 3 września 2009 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, nie obciążając strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego. Sąd pierwszej instancji za trafny uznał zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną a dotyczący wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2004 r. do lipca 2005 r. Oddalił również roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia w pozostałym zakresie (od 1 sierpnia do września 2005 r.) wskazując, że w spornym okresie A. D. zajmował stanowisko asystenta i nie ma podstaw do uznania, aby przysługiwało mu wynagrodzenie adiunkta. Za niezasadne uznał także roszczenie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu wskazując, że wynagrodzenie A. D. na stanowisku asystenta ustalone zostało w oparciu o obiektywne kryteria i nie nosiło cech dyskryminacji.

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona powodowa, zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2011 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie działającego na rzecz pracownika A. D. Sąd Okręgowy ocenił prawidłowość ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego wyłącznie w zakresie faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że ustalenia faktyczne przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji nie odbiegają w zakresie zgodności z obiektywnym, prawdziwym i rzeczywistym stanem, ustalonym w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Ustalenia te nie przekraczają wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów. Dlatego też uznał, że Sąd pierwszej instancji, wbrew twierdzeniom apelacji, nie dopuścił się naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. prawidłowo

uznając, że w stosunku do roszczenia dotyczącego zasądzenia wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2004 r. do lipca 2005 r. nastąpiło przedawnienie. Powództwo sprecyzowano 3 września 2008 r., a więc po upływie 3 lat od dnia wymagalności (art. 291 § 1 k.p.). Sąd stwierdził, że charakter roszczenia o wynagrodzenie czy też jego wysokość nie był wystarczającą przesłanką dla przyjęcia sprzeczności zarzutu przedawnienia z zasadami współżycia społecznego. Nie zachodziło również naruszenie art. 295 § 1 pkt 1 k.p. dotyczącego przerwania biegu przedawnienia. Sąd uznał, że wytoczenie wcześniej powództwa o wynagrodzenie za przepracowane godziny ponadwymiarowe nie jest czynnością zmierzającą bezpośrednio do dochodzenia zupełnie innych roszczeń, tj. odszkodowania za dyskryminację oraz wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego za inny przedział czasowy. Jak wskazano powyżej, powód dopiero w dniu 3 września 2008 r. sprecyzował powództwo zgłaszając przedmiotowe żądanie, zatem Sąd pierwszej instancji właściwie ustalił, że dopiero tego dnia została podjęta czynność zmierzająca bezpośrednio do dochodzenia roszczenia, a tym samym przerwany został bieg terminu przedawnienia. W tej sytuacji roszczenie o wynagrodzenie za pracę A. D. za okres od 1 lutego 2004 r. do 31 lipca 2005 r. uległo przedawnieniu. Nie zasługiwał również na uwzględnienie zarzut dotyczący naruszenia art. 80 w związku z art. 78 § 1 k.p. Jak wynika z zebranego przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, A. D. w okresie od 1 sierpnia do września 2005 r. był zatrudniony na stanowisku asystenta i otrzymywał wynagrodzenie 1.800 zł, co było zgodne ze stawkami wynagrodzeń obowiązującymi w tym okresie zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych (Dz.U. z 2001 r., Nr 107, poz. 1182). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że nie było podstaw do stwierdzenia, że w spornym okresie A. D. przysługiwało wynagrodzenie adiunkta, skoro na to stanowisko mianowany został (po konkursie) dopiero w dniu 20 września 2005 r. Podkreślić należało, że w czasie zatrudnienia A. D. nie kwestionował ani zakresu obowiązków, ani przyznanego mu wynagrodzenia. Dodatkowo na uwagę zasługiwał fakt, że za okres od 1 lutego 2002 r. do 31 stycznia 2006 r. w zakresie działalności naukowej i organizacyjnej oraz za lata akademickie 2002/03, 1003/04,

2004/05 i semestr zimowy 2005/06 z zakresie działalności dydaktycznej jako nauczyciel akademicki otrzymał od Wydziałowej Komisji Oceniającej notę: dostateczny. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób było zatem uznać, że przy tak niskiej ocenie pracy dydaktycznej pracownika, jego wynagrodzenie powinno mieścić się w górnych granicach „widełek”. Takie działanie byłoby niewłaściwe w stosunku do pracowników ocenionych wyżej niż A. D. Niezasadne było również roszczenie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu określonego przez stronę powodową na kwotę 10.000 zł. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał wykładni art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p. Przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, iż pozwana uczelnia różnicowała pod względem wysokości wynagrodzenia pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji, a wynagrodzenie A. D., w okresie jego zatrudnienia na stanowisku asystenta, ustalone zostało w oparciu o obiektywne kryteria. Pracodawca miał możliwość kształtowania wynagrodzeń stosownie do stawek przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej, przy czym brał pod uwagę nie tylko zajmowane przez pracownika stanowisko, ale również staż pracy, kwalifikacje, indywidualne osiągnięcia i jakość pracy. Tymczasem za jakość pracy naukowej i naukowo-dydaktycznej za okres od 1 lutego 2002 r. do 31 stycznia 2006 r. A. D. otrzymał ocenę końcową dostateczną. Biorąc pod uwagę również jego staż pracy na stanowisku asystenta Sąd Okręgowy stwierdził w ślad za Sądem Rejonowym, że wynagrodzenie A. D. nie nosiło cech dyskryminacji. Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, strona pozwana nie miała obowiązku zatrudnienia A. D. na stanowisku adiunkta tylko ze względu na uzyskany przez niego stopień naukowy, a zatrudnienie takie wraz ze stawką wynagrodzenia adiunkta stało się możliwe z chwilą rozstrzygnięcia konkursu na wskazane stanowisko.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona powodowa zaskarżając orzeczenie Sądu w całości i podnosząc w niej naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: - art. 80 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) przez zastosowanie postanowienia statutu uczelni (§ 6.4.5) brzmiącego następująco: „Na *stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która*

*posiada stopień doktora.*" naruszającego powołane przepisy ustawy i mniej korzystnego dla pracowników niż przepis art. 80 ust. 2, a także naruszenie art. 80 ust. 5 powołanej ustawy przez przekroczenie ustawowego upoważnienia do określenia jedynie dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych, a nie modyfikacji normatywnej treści art. 80 ust. 2-3.; - art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. przez przyjęcie, że zajmowanie przez nauczyciela akademickiego stanowiska asystenta przez pracownika posiadającego kwalifikacje do zajmowania stanowiska adiunkta, „nie daje podstaw do uznania, aby przysługiwało mu wynagrodzenie adiunkta”, skoro z punktu widzenia powołanego przepisu istotna jest nie tyle nomenklatura stanowisk pracy, ale wykonywanie przez pracownika jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości; - art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Ponadto w skardze wskazano naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy - art. 378 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Według art. 80 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym na stanowisku adiunkta można zatrudnić osobę, która posiada stopień naukowy. Przepis ten określa zatem wymogi kwalifikacyjne. Z kolei tryb postępowania przy zatrudnianiu pracowników uczelni na stanowisku adiunkta (wniosek dziekana i zgoda rady wydziału, a następnie akt mianowania przez rektora) określa art. 86 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym. Ponadto zgodnie z art. 85 ust. 2 mianowanie po raz pierwszy na dane stanowisko w uczelni pracownika naukowo-dydaktycznego i naukowego oraz starszego wykładowcy następuje po zakwalifikowaniu w drodze konkursu otwartego. Mając na uwadze treść wyżej powołanych przepisów, rozstrzygnięcia wymaga kwestia, czy w stanie faktycznym niniejszej sprawy, pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku asystenta legitymującemu się stopniem naukowym doktora przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2004 r. do września 2005 r. do wysokości wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby mu na stanowisku adiunkta w sytuacji, gdy został po przeprowadzonym konkursie mianowany na stanowisko adiunkta dopiero w dniu

20 września 2005 r. Zdaniem Sądu Najwyższego, odpowiedź na to pytanie jest przecząca, co wynika z następujących argumentów. Po pierwsze, przeciwko takiemu stanowisku przemawia wykładnia gramatyczna przepisu art. 86 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym. Stanowi on bowiem, że rektor „mianuje”, przyjęc zatem należy, że przepis ten nie przyznaje, poprzez uzyskanie stopnia naukowego, automatycznie prawa do mianowania na stanowisko adiunkta. Zgodnie z art. 80 ust. 3, art. 86 ust. 3 oraz art. 85 ust. 2 wymagany w tym zakresie jest szczególny tryb wylaniania kandydata na takie stanowisko. Skutkiem mianowania jest powstanie nowego stosunku pracy na nowym stanowisku (lub jego przekształcenie, jeżeli adiunkt był uprzednio zatrudniony w tej uczelni wyższej). Ponadto stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się wprawdzie większą stabilnością co do trwałości, ale za to pracownik w większym zakresie poddany jest dyspozycji pracodawcy, właśnie co do miejsca pracy (jednostki organizacyjnej, w której wykonuje zatrudnienie). Uczelnie wyższe mają zastrzeżoną ustawowo autonomię, w tym także w zakresie kształtowania swoich struktur organizacyjnych. Im większa swoboda w tym zakresie, tym mniejsza możliwość ingerencji w nią podmiotów trzecich. W tym znaczeniu podmiotem trzecim jest także pracownik, który z treści stosunku pracy nie może wywodzić roszczeń ingerujących w autonomię (samorządność) uczelni. W każdym razie możliwość takiego oddziaływania należy ograniczyć do niezbędnego minimum. Mając na uwadze przytoczone wyżej przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym i charakter prawny stosunku mianowania, Sąd Najwyższy nie podziela zarzutu naruszenia art. 80 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym przez zastosowanie postanowienia statutu uczelni (§ 6.4.5) brzmiącego następująco: „Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada stopień doktora.”, a także naruszenia art. 80 ust. 5, przez przekroczenie ustawowego upoważnienia do określenia jedynie dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych, a nie modyfikacji normatywnej treści art. 80 ust. 2 i 3. W niniejszej sprawie A. D. uzyskał stopień naukowy doktora w dniu 22 października 2003 r., z kolei w dniu 30 marca 2005 r. Politechnika /.../ ogłosiła konkurs na trzy stanowiska adiunkta na Wydziale /.../. Rozstrzygnięcie konkursu nastąpiło w dniu 7 maja 2005 r., a A. D. został na wyżej wymienione stanowisko mianowany w dniu 9 sierpnia

2005 r. Z powyższych ustaleń wynika, że do czasu rozstrzygnięcia konkursu i aktu mianowania, w świetle powołanych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym art. 80 ust. 3, art. 85 ust. 2 oraz 86 ust. 3, A. D. nie przysługiwało prawo do wynagradzania za pracę na zasadach przyjętych dla pracowników na stanowisku adiunkta. Zatem kwestionowane w skardze kasacyjnej postanowienia statutu uczelni (§ 6.4.5) stanowiące, że: „Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada stopień doktora.”, nie naruszały w jakikolwiek praw pracowniczych A. D. zatrudnionego do czasu mianowania na stanowisku asystenta. Ponadto sama ustawa o szkolnictwie wyższym przewiduje między innymi w art. 89 ust. 3 - *a contrario* - możliwość zatrudnienia na tym stanowisku (asystenta) osoby posiadające stopień naukowy doktora. Zatem niezasadne jest twierdzenie strony skarżącej, że doszło do naruszenia art. 80 ust. 5 przez przekroczenie ustawowego upoważnienia do określenia jedynie dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych. Przechodząc do oceny zarzutu naruszenia art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. przez przyjęcie, że zajmowanie przez nauczyciela akademickiego stanowisko asystenta przez pracownika posiadającego kwalifikacje do zajmowania stanowiska adiunkta, „nie daje podstaw do uznania, aby przysługiwało mu wynagrodzenie adiunkta”, skoro z punktu widzenia powołanego przepisu istotna jest nie tyle nomenklatura stanowiska pracy, ale wykonywanie przez pracownika jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości - wskazać należy, że przepis art. 18<sup>3c</sup> k.p. statuuje prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Równocześnie zawiera on także definicje na potrzeby tego uprawnienia pracowniczego, tzn. definicję wynagrodzenia oraz definicję pracy o jednakowej wartości. Z zasady ustanowionej w przepisie art. 18<sup>3c</sup> k.p. wynika, że prawo do jednakowego wynagrodzenia mają tylko ci pracownicy, którzy wykonują pracę jednakową bądź pracę o jednakowej wartości. Oznacza to jednocześnie, że w przypadku, gdy praca wykonywana przez pracowników nie ma tych cech - ich wynagrodzenie może się różnić. Wśród innych kryteriów różnicowania wymienionych w k.p. można także wskazać rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego - między innymi w wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r. III PK 40/04, OSNP 2005, Nr 6,

poz. 76 - przyjęto, że nie może być mowy o dyskryminacji w ustalaniu wynagrodzenia w sytuacji, gdy kryteria zróżnicowania wynagrodzenia pracownika w stosunku do pozostałych pracowników wskazane w przepisach płacowych pracodawcy, są ściśle związane z pracą, w szczególności z jej rodzajem, jakością, stosunkiem pracownika do obowiązków, kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, czyli z podstawowymi kryteriami ustalania wynagrodzenia wskazanymi w art. 78 k.p. Zatem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Jakość pracy najczęściej można sprawdzić w trakcie dokonywania ocen okresowych pracowników. Jak bowiem wskazuje art. 94 pkt 9 k.p., podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Ponadto o konieczności stosowania sparametryzowanych systemów ocen świadczą również wydane ostatnio pragmatyki służbowe, w których wręcz zobowiązuje się pracodawców do przeprowadzania stosowanych procedur, które w sposób kompleksowy powinny dać podstawę do ustalenia rzeczywistej „wartości pracownika” dla organizacji, w której wykonuje pracę. Przykładowo zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej, zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633). Przeprowadzone przez Sąd pierwszej i drugiej instancji postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, iż pozwana uczelnia różnicowała pod względem wysokości wynagrodzenia pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji, a wynagrodzenie A. D. w okresie jego zatrudnienia na stanowisku asystenta ustalone zostało w oparciu o obiektywne kryteria. Pracodawca miał możliwość kształtowania wynagrodzeń stosownie do stawek przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej, przy czym brał pod uwagę nie tylko zajmowane przez pracownika stanowisko, ale również staż pracy, kwalifikacje, indywidualne osiągnięcia i jakość pracy. Jakość pracy naukowej i naukowo-dydaktycznej za okres od 1 lutego 2002



r. do 31 stycznia 2006 r. A. D. została oceniona w skali ocen: bardzo dobry, dobry, dostateczny, niedostateczny – jedynie na ocenę dostateczną. Biorąc pod uwagę również jego staż pracy na stanowisku asystenta stwierdzić należy, że wynagrodzenie A. D. nie nosiło cech dyskryminacji. Sąd Najwyższy podziela także stanowisko Sądów w niniejszej sprawie, że zgodnie z art. 291 § 1 k.p. w stosunku do roszczenia dotyczącego zasądzenia wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2004 r. do lipca 2005 r. nastąpiło przedawnienie, skoro takie powództwo sprecyzowano dopiero dnia 3 września 2008 r., a więc po upływie 3 lat od dnia wymagalności żądanego (wyrównania) wynagrodzenia (art. 291 § 1 k.p.). Ponadto mając na uwadze podniesione wyżej argumenty prawne rozstrzygające kwestię niezasadności takiego roszczenia, okoliczność przedawnienia tego roszczenia miała wtórny charakter, bez wpływu na prawidłowość wydanych w niniejszej sprawie rozstrzygnięć sądowych. Nie ma także uzasadnionej podstawy zarzut naruszenia prawa procesowego z uwagi na utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003, nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNAPiUS nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepubl. i orzeczenia tam powołane). Powyższe nie miało miejsca, spór w niniejszej sprawie przed sądem drugiej instancji w zasadzie sprowadzał się do właściwego zastosowania przepisów Kodeksu pracy i ustawy o szkolnictwie wyższym, a jego podstawa faktyczna, w zakresie istotnych ustaleń stosunku pracy łączącego pracownika na stanowisku asystenta z pracodawcą, w skardze kasacyjnej nie była kwestionowana.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy dokonując oceny materiału dowodowego przez Sąd drugiej instancji stwierdza, że nie wykracza ona poza ramy swobodnej oceny dowodów określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c., co w konsekwencji doprowadziło Sąd Najwyższy do uznania, na podstawie art. 389<sup>14</sup> k.p.c., że skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlega oddaleniu.