

Sygn. akt IV P 462/15

## POSTANOWIENIE

Dnia 12 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Alina Kordus-Krajewska

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2021 roku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w B.

odszkodowanie i ustalenie

### ***postanawia:***

1) odmówić dokonania wykładni wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu wydanego w dniu 6 lipca 2018r. w sprawie IVP 462/15.

Sygn. akt IV P 462/15

## UZASADNIENIE

Pismem z dnia 8 listopada 2018r. powódka M. G. wniosła o wykładnię wyroku wydanego w sprawie w dniu 6 lipca 2018r.

W piśmie powódka podała ,że wyrokiem z dnia 6 lipca 2018 r., w sprawie IVP 462/15, prawomocnym na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 26 października 2018 roku sygn. IV Pa 55/18, zostało ustalone wynagrodzenie za pracę w (...) w B. ( w pozwanym) w wysokości (...) zł brutto. W wyroku orzeczono, że akt mianowania w części dotyczącej wynagrodzenia powódki jest nieważny. Akt ten obowiązuje od dnia 1 września 2013 roku.

Powódka oceniła , że wynagrodzenie zasądzone ww. wyrokami ustalono zatem na dzień 1 września 2013 roku ,a Pozwany (...) w B. uznał natomiast, że ustalone wynagrodzenie przez sąd należy się od dnia przywrócenia do pracy, tj. od 29 października 2018 roku. Powódka zwróciła się do (...) w B. pismem z dnia 2 listopada 2018 roku o uznanie jej stanowiska w tej kwestii, jednak nie zostało to uwzględnione.

Taka interpretacja wyroku przez pozwanego powoduje, że obecnie wynagrodzenie powódki jest ponownie znacznie niższe od tych starszych inspektorów pracy, na podstawie których wynagrodzenie za pracę zostało dla powódki wyliczone przez sąd, co powoduje dalszą znaczną dyskryminację płacową.

W związku z powyższym powódka wniosła o wyjaśnienie wyroku w następującej kwestii: czy wynagrodzenie za pracę w wysokości (...) zł brutto winno być ustalone na dzień 29 października 2018 r. czy z dniem 1 września 2013 roku, tj. z dniem ustanowienia aktu mianowania powódki .

***Sąd ustalił i zważył co następuje:***

Powódka w pozwie z dnia 31 sierpnia 2015r. wniosła o zapłatę odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wysokości 45.308zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2013r. do dnia zapłaty i ustalenie wyższej kwoty wynagrodzenia za pracę do wysokości 6400 zł brutto. W pozwie powódka w żaden sposób nie uszczegółowiła i nie uzasadniła roszczenia o ustalenie. We wniosku o zabezpieczenie powódka podała, że ustalenie dotyczy okresu od 1 września 2013r.

W wyroku częściowym z dnia 1 lutego 2018r. Sąd zasądził od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. na rzecz powódki M. G. kwotę (...) zł ((...)) tytułem odszkodowania za dyskryminację powódki trwającą w okresie od 1.09.2013 r. do 31.08.2015 r. Oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania w pozostałym zakresie.

Sposób wyliczenia odszkodowania przedstawiono w uzasadnieniu wyroku . Podano, że „W okresie od 1.09.2013 r. do 31.08.2014 r. średnie wynagrodzenie (którego wypłata na rzecz powódki zniwelowałaby dyskryminacyjną dysproporcję zarobkową) należałoby obliczyć, sumując poszczególne składniki płacy B. B., L. Z. i R. W. (za wyjątkiem dodatku stażowego, który dla każdego pracownika ustalano indywidualnie w zależności od ogólnego stażu pracy), a następnie dzieląc tak uzyskane kwoty przez 3. Stosując taką metodę liczenia średniego wynagrodzenia Sąd ustalił następującą wartość poszczególnych składników:

- wynagrodzenie zasadnicze: (...) zł
- dodatek funkcyjny: (...) zł
- dodatek służbowy: (...) zł
- dodatek kontrolerski: (...) zł
- dodatek stażowy (liczony od średniego wynagrodzenia zasadniczego): (...) zł

Suma składników tak obliczonego średniego wynagrodzenia wyniosła **(...) zł**, natomiast różnica w stosunku do rzeczywiście otrzymywanego wynagrodzenia – kwotę (...) zł ((...)) zł – (...)) zł). Odszkodowanie brutto za **okres od 1.09.2013 r. do 31.08.2014 r.** (tj. za okres 12 miesięcy) miałyby tym samym wartość (...) zł.

W okresie od 1.09.2014 r. (kiedy stanowisko (...) otrzymała I. B.) do 31.08.2015 r. (miesiąc poprzedzający datę złożenia pozwu) średnie wynagrodzenie winno zostać obliczone z uwzględnieniem wartości poszczególnych składników płacy I. B., przy zastosowaniu zbliżonej metodologii liczenia, tj. zsumowaniu analogicznych składników wynagrodzeń czterech (...) oraz podzieleniu uzyskanych kwot przez 4. Dokonując powyższych operacji arytmetycznych ustalono następującą wartość poszczególnych składników wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze: (...) zł
- dodatek funkcyjny: (...) zł
- dodatek służbowy: (...) zł
- dodatek kontrolerski: (...) zł
- dodatek stażowy (liczony od średniego wynagrodzenia zasadniczego): (...) zł

Suma tak ustalonych składników uśrednionej płacy wyniosła **(...) zł**, zaś różnica względem faktycznie wypłacanego wynagrodzenia – kwotę (...) zł ((...)) zł – (...)) zł). Przy ustalaniu odszkodowania za okres od **1.09.2014 r. do 31.08.2015 r.** Sąd miał na uwadze fakt, że od kwietnia 2015 r. powódka przebywała – prawie przez cały ten okres – na zwolnieniu lekarskim, a tym samym – przysługiwało jej prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego w wysokości 80 % podstawy wymiaru (art. 92 § 2 kp w zw. z art. 36 i n. ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn. w Dz. U. z 2017 r., poz. 1368

ze zm.). Okoliczność powyższa winna zostać uwzględniona przy szacowaniu należnego powódce odszkodowania. Kierując się powyższymi względami ustalono pozostałą część odszkodowania brutto w następującej kwocie:

- za okres od 1.09.2014 r. do 31.03.2015 r.: (...) zł x 7 miesięcy = (...) zł

- za okres od 1.04.2015 r. do 31.08.2015 r.: 5 x (...) zł x 80 % = (...) zł

Łączna kwota odszkodowania z art. 18<sup>(3d)</sup> kp, przysługującego powódce za okres trwania dyskryminacji płacowej (od 1.09.2013 r. do 31.08.2015 r.) wyniosła zatem sumę (...) zł ((...) zł + (...) zł + (...) zł)”.

Wyrok częściowy uprawomocnił się dnia 8 czerwca 2018 roku z datą wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu w sprawie IV Pa 25/18.

W wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 6 lipca 2018 r., w sprawie IVP 462/15, Sąd ustalił, że postanowienia aktu mianowania – na podstawie którego powstał stosunek pracy między powódką M. G. i pozwanym Okręgowym Inspektorem Pracy w B. – w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia są nieważne i że powódce przysługuje wynagrodzenie w kwocie (...) zł ((...)), na które składa się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) zł ((...)), dodatek funkcyjny w kwocie (...) zł ((...)), dodatek stażowy w kwocie (...) zł ((...)), dodatek służbowy w kwocie (...) zł ((...)) oraz dodatek kontrolerski w kwocie (...) zł ((...)) . W pozostałym zakresie co do ustalenia powództwo zostało oddalone. Podano w pisemnym uzasadnieniu, że oddalenie jest w części obejmującej żądanie ustalenia wynagrodzenia powódki na poziomie wyższym niż (...) zł.

Wyrok ustalający uprawomocnił się dnia 26 października 2018 roku z datą wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu w sprawie IV Pa 55/18.

Odnosząc się do wniosku powódki o wykładnię wyroku należy zważyć ,że zgodnie z art. 352 kpc Sąd, który wydał wyrok, rozstrzyga postanowieniem wątpliwości co do jego treści.

Możliwość wykładni obejmuje zarówno treść samego wyroku, jak i jego uzasadnienie (postanowienia SN: z 30.04.1970 r., II CZ 32/70, LEX nr 6727, oraz z 15.01.2001 r., I PZ 29/00, OSNAPiUS 2002/17, poz. 413). Może zostać dokonana na wniosek oraz z urzędu (postanowienie SN z 3.06.1966 r., II CZ 75/66, OSNCP 1967/2, poz. 29). Postanowienie w sprawie wykładni może zapaść na posiedzeniu niejawnym.

Wskazuje się w doktrynie ,że wykładnia wyroku może zostać wydana jedynie przez ten sąd, który wydał wyrok. Taki sam powinien być także skład tego sądu, choć z uwagi na znaczny wpływ czasu w niektórych przypadkach może nie być takiej możliwości. Nie stoi to na wówczas na przeszkodzie rozpoznaniu wniosku.

Należy zwrócić uwagę ,że Sędzia referent sprawy IVP 462/15 nie jest już Sędzią Sądu Rejonowego w Toruniu . Z tych względów wniosek o wykładnię został skierowany do innego sędziego , który miał na uwadze zasady dotyczące wykładni wyroku.

W sprawie budzi wątpliwość powódki termin „nieważność postanowień aktu mianowania” wskazany w wyroku i jego skutek . Termin nieważność wynika wprost z art. 18 par. 3 kp.

Sąd wydał postanowienie o odmowie wykładni wyroku , gdyż nie ma podstaw do dokonania wykładni, gdy wątpliwości budzą nie treść wyroku, ale skutki prawne, jakie on wywołuje( por . postanowienie SN z 14.11.2007 r., II CSK 93/07, LEX nr 1615412) kom. Olgi Piaskowskiej w Programie Lex Omega do art. 352 kpc. Ponadto wniosek o wykładnię nie może zmierzać do wyjaśnienia wyrażeń prawniczych (postanowienia: SN z 12.09.2012 r., I UK 2/12, LEX nr 1226679, oraz z 8.01.1998 r., III AO 25/97, OSNAPiUS 1999/4, poz. 151).

Dodatkowo należy wskazać ,że obecny Sędzia referent może oceniać sprawę tylko w oparciu o dane z akt sprawy.

Należało zwrócić uwagę na treść i uzasadnienie wyroku dotyczącego odszkodowania, gdyż do nich odnosił się Sąd w pisemnych motywach uzasadnienia wyroku ustalającego. Sąd wskazał, w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 lipca 2018r. „że” doszło do dyskryminacji powódki z uwagi na przyznanie jej – w odpowiednich postanowieniach aktu mianowania, kreującego stosunek pracy łączący strony – niższego wynagrodzenia (ogólnego, jak też w zakresie poszczególnych jego części składkowych) od wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę. Kwestia ta została w niniejszej sprawie rozstrzygnięta w wyroku częściowym, który – w następstwie oddalenia złożonej od niego apelacji – uzyskał walor prawomocności (art. 363 § 1 kpc), wiążąc tym samym zarówno strony, jak też sąd, który go wydał (art. 365 § 1 kpc). Sąd wskazał jednocześnie, traktując to jako podstawę do zasądzenia odszkodowania z art. 18<sup>(3d)</sup> kp, od jakiego poziomu płacy ogólnej oraz poszczególnych jej składników wynagrodzenie powódki nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Ustalając ów poziom Sąd oparł się na uśrednionej wartości części składkowych wynagrodzenia, wyliczonej na podstawie wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników wykonujących jednakową pracę, a otrzymujących wyższą płacę. W oparciu o takie kryterium Sąd przyjął, że wynagrodzenie powódki winno wynieść kwotę (...) zł brutto i obejmować: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) zł, dodatek funkcyjny w kwocie (...) zł, dodatek stażowy w kwocie (...) zł, dodatek służbowy w kwocie (...) zł oraz dodatek kontrolerski w kwocie (...) zł. „

Sąd Rejonowy obecnie zwrócił uwagę, po analizie uzasadnień sporządzonych w sprawie IVP 462/15, że do odszkodowania przyjęto wynagrodzenie na poziomie (...) zł za okres od 1.09.2013 r. do 31.08.2014r. i wynagrodzenie (...) zł za okres od 1.09.2014 r. do 31.08.2015 r. Aby nie było sprzeczności między rozstrzygnięciami Sądu w sprawie IVP 462/15 i pisemnymi uzasadnieniami orzeczeń ustalenie kwoty (...) zł na pewno mogło dotyczyć okresu od 1.09.2014r. i zgodnie z treścią uzasadnień, można ocenić, że sąd przyjął taką wysokość wynagrodzenia jako prawidłową także na dzień wniesienia pozwu ( 31.08.2015r) oraz na przyszłość bez wskazania daty końcowej. Sąd nie poczynił w zakresie daty końcowej wskazań w uzasadnieniu wyroku. Należy ocenić, że jeżeli tak ustalone wynagrodzenie nie miało charakteru dyskryminującego w okresie za który powódka domagała się odszkodowania, to trudno logicznie uzasadnić stanowisko aby sąd orzekający w sprawie IVP 462/15 chciał przyjąć i mógł rozważać, że akt mianowania będzie w tym zakresie nieważny dopiero od 29.10.2018r. Zgodnie z art. 18 par. 3 kp, na który powoływano się w sprawie, postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Sąd w uzasadnieniu wyroku ustalającego wskazał także, że „z istoty, takie rozstrzygnięcie może dotyczyć ukształtowania treści trwającego stosunku pracy na przyszłość”. Należy wskazać, że nie wyklucza się dokonania ustalenia także za okres wsteczny.(por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 września 2018r. II PK 135/17).

W zakresie różnej wysokości kwot wynagrodzeń (...) zł i (...) zł, przyjętych w sprawie o odszkodowanie w okresach od 1.09.2013r. do 31.08.2014 r. i od 1.09.2014 r. do 31.08.2015 r., w uzasadnieniu wyroku ustalającego nie poczyniono rozważań w tym przedmiocie. Sąd w wyroku oddalił jednak roszczenie o ustalenie w pozostałej części i jak wyjaśnił w końcowej części uzasadnienia oddalenie jest w części obejmującej żądanie ustalenia wynagrodzenia powódki na poziomie wyższym niż (...) zł.

Kwota (...) zł to inna kwota niż kwoty (...) zł i (...) zł. Kwota (...) zł jest to zdaniem sądu rozpoznającego wniosek o wykładnię wyroku oczywista omyłka. Należy przyjąć, że sąd orzekający wziął pod uwagę kwotę (...) zł co wynika z poprzedzającej części uzasadnienia wyroku ustalającego. Wobec oddalenia powództwa o ustalenie w pozostałym zakresie ( pkt. II wyroku), to zgodnie z konsekwencjami takiego rozstrzygnięcia, należy ocenić, że w całym okresie spornym może zostać przyjęte ustalenie tylko na kwotę (...) zł.

Na koniec należy wyjaśnić, że sprawa jest złożona i wielowątkowa, lecz dokładne zapoznanie się z żądaniami, treścią wyroków i ich uzasadnieniami pozwala stronom na zrozumienie treści wyroków oraz ich skutków.