



Sygn. akt III PK 81/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa J.B., i in.

przeciwko Przewozom Regionalnym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w K.

z dnia 23 maja 2011 r., sygn. akt [...],

uchyla zaskarżony wyrok w pkt III, IV, VI i VII w częściach odnoszących się do powodów J.B. , T.Ł. , D.K., A.W., B. R., I. M, E. W., Z. R., B. O. i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Pozwane Przewozy Regionalne sp. z o.o. w W., w sprawie z powództwa wymienionych w sentencji 11 pracowników o zapłatę, wniosły skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 23 maja 2011 r/. Zaskarżonym wyrokiem sprostowano oznaczenie strony pozwanej, zmieniono wyrok Sądu Rejonowego zasądający na rzecz każdego z powodów odszkodowanie za dyskryminację (art. 18^{3d} k.p.) w ten sposób, że oddalono powództwa w tym zakresie, oddalono apelację pozwanego w pozostałym zakresie i orzeczono o kosztach postępowania.

Przedmiotem sporu są żądania powodów wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2007 r. do lutego 2010 r., które – ich zdaniem – były zaniżone wskutek dyskryminacyjnego zachowania strony pozwanej. Żądali oni ponadto odszkodowania w kwotach po 1.317 zł z tytułu dyskryminacji (art. 18^{3d} k.p.). Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa. Jej zdaniem powodowie nie byli dyskryminowani, a ona nie miała biernej legitymacji procesowej. Pracodawcą powodów w rozumieniu art. 3 k.p. nie jest bowiem pozwana Spółka będąca osobą prawną, lecz jej jednostka organizacyjna, w której wykonywali pracę, to jest Z. Zakład Przewozów Regionalnych w S.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, zaś Sąd Okręgowy nie podzielił jego stanowiska tylko w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Zdaniem tego Sądu wyodrębnienie Z. Zakładu Przewozów Regionalnych nie jest wystarczające do tego, aby uznać go za pracodawcę powodów; pracodawcą jest zatem Spółka. Powodowie byli dyskryminowani, gdyż otrzymywali niższe wynagrodzenia niż inni pracownicy zatrudnieni na porównywalnych stanowiskach, zaś pracodawca nie przeprowadził dowodu, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Zasądzone na rzecz powodów odszkodowania z tytułu zaniżenia wynagrodzeń zostały ustalone przez porównanie ich wynagrodzeń z najwyższymi wynagrodzeniami na analogicznych stanowiskach, przez co są one wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, czego wymaga europejskie prawo pracy. Powoduje to bezzasadność żądania dodatkowego odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.

W skardze kasacyjnej pozwany objął zaskarżeniem oddalenie jego apelacji i orzeczenie o kosztach postępowania w odniesieniu do 9 powodów, na rzecz

których zasądzone kwoty przekraczały 10.000 zł: J.B., T. Ł., D. K., A.W., B.R., I. M., E. W., Z. R. i B. O.. Skarżący wniósł o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i o przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i zasądzenia kosztów postępowania.

Zasadniczy zarzut skargi dotyczy naruszenia art. 3 k.p. przez błędne oznaczenie pracodawcy powodów. Zdaniem skarżącego ich pracodawcą jest Z. Zakład Przewozów Regionalnych i to on powinien występować w sprawie jako pozwany. Tego rodzaju zakłady bowiem określone jako pracodawcy w układzie zbiorowym pracy Spółki oraz w ramowym regulaminie organizacyjnym zakładu, stanowiącym załącznik do jej regulaminu organizacyjnego. Następne zarzuty dotyczą przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Zarzucono naruszenie:

- art. 18^{3c} § 1 k.p., przez pominięcie przy ustaleniu treści pojęć „jednakowa praca” oraz „praca o jednakowej wartości” ich elementów subiektywnych, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd, że powodowie oraz pracownicy pozwanego otrzymujący najwyższe wynagrodzenia wykonują jednakową pracę,

- art. 18^{3d} k.p., przez przyjęcie, że podstawę do wyliczenia odszkodowania w każdym przypadku stanowi różnica pomiędzy kwotą najwyższego wynagrodzenia otrzymywanego na danym stanowisku pracy, a wynagrodzeniem pracownika domagającego się odszkodowania, obliczona za cały okres, w którym ta różnica występowała, bez uwzględnienia innych kryteriów, w szczególności indywidualnej sytuacji danego pracownika, rozmiaru szkody poniesionej przez pracownika i stopnia zawinienia pracodawcy,

- art. 9 w związku z art. 18^{3c} k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu postanowień obowiązującego u pozwanego zakładowego układu zbiorowego pracy przy ustaleniu przez Sąd, czy w stosunku do powodów została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, mimo iż układ ma charakter normatywny i należy do źródeł prawa pracy, a tym samym w sposób wiążący określa sytuację pracowników pozwanego,

- art. 18^{3b} § 1 k.p., przez uznanie, że dla przerwania ciężaru dowodu na pracodawcę wystarczające jest wskazanie przez pracownika, że u danego pracodawcy zatrudnione są osoby posiadające wyższe wynagrodzenie, co spowodowało przerwanie ciężaru dowodu na pozwanego. Dodatkowe

uzasadnienie zarzutów pozwany przedstawił w piśmie procesowym odnoszącym się do odpowiedzi powodów na skargę.

Powodowie (objęci skargą kasacyjną) wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. Ich zdaniem żaden z zarzutów skargi nie jest uzasadniony i dlatego należy podzielić stanowisko Sądu Okręgowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona. Trafnie podniesiono w niej, że pracodawcą powodów jest Z. Zakład Przewozów Regionalnych (dalej: Zakład), będący częścią pozwanej Spółki, a nie ta Spółka.

Pojęcie pracodawcy określa art. 3 k.p. Stanowi on, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Kwestia rozróżnienia, kiedy mamy do czynienia z pracodawcą będącym osobą prawną, a kiedy będącym tylko jednostką organizacyjną, ma zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie. Przepis art. 3 k.p. stwarza dwie możliwości interpretacyjne. Według jednej z nich jednostka organizacyjna może być pracodawcą tylko wtedy, gdy nie wchodzi w skład osoby prawnej, lecz uczestniczy w obrocie prawnym i zatrudnia pracowników, zaś osoba prawna jest zawsze pracodawcą dla pracowników świadczących pracę w jej ramach. Zgodnie z drugim poglądem jednostka organizacyjna może być pracodawcą nie tylko wtedy, gdy jest ona poza osobą prawną, ale także wtedy, gdy wchodzi w skład osoby prawnej, lecz posiada odpowiednio znaczny zakres samodzielności finansowej i organizacyjnej, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudniania pracowników (tzw. pracodawca wewnętrzny). Pierwszą koncepcję (zwaną majątkową) popiera część doktryny, natomiast – jak dotąd – orzecznictwo pod rządem Kodeksu pracy przyjmuje drugą konstrukcję (zwaną organizacyjną). Na niej oparł się Sąd Okręgowy, gdyż przyjął, że pozwana Spółka jest pracodawcą nie dlatego, iż jest ona osobą prawną, lecz z uwagi na niedostateczne wyodrębnienie w jej strukturze Zakładu, co sprzeciwia się uznaniu go za pracodawcę wewnętrznego. Sąd Najwyższy nie podziela tego stanowiska. O zakresie wyodrębnienia w osobie prawnej poszczególnych jednostek organizacyjnych decydują jej przepisy

wewnętrzne. W pozwanej Spółce stanowią one wprost, że taka jednostka organizacyjna jak Zakład, jest pracodawcą dla zatrudnionych w nim pracowników oraz że jej dyrektor wykonuje czynności pracodawcy w zakresie prawa pracy (§ 2 ust. 1 oraz § 2 ust. 1 pkt 3 w związku z § 2 ust. 3 zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników „PKP Przewozy Regionalne” sp. z o.o. z dnia 5 listopada 2004 r.). Wyróżnienie podmiotowości Zakładu w zakresie prawa pracy wewnątrz Spółki występuje wyraźnie także w § 7 ust. 5 ramowego regulaminu organizacyjnego zakładu przewozów regionalnych. W odniesieniu do kompetencji dyrektora zakładu stanowi on, że dyrektor wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników zakładu. Natomiast w pozostałym zakresie do wykonywania czynności w imieniu Spółki wymagane jest pełnomocnictwo określające zakres jego umocowania (§ 7 ust. 2 regulaminu).

Także nie są trafne twierdzenia Sądu Okręgowego, że Zakład nie może być uznany za pracodawcę powodów z uwagi na brak wyodrębnienia finansowego, niemożliwości prowadzenia samodzielnej polityki kadrowej i nieposiadanie zakładowego układu zbiorowego obowiązującego wyłącznie w tym Zakładzie. W odniesieniu do zakładowego układu zbiorowego trzeba zauważyć, że zgodnie z art. 241²⁸ § 1 k.p. może on obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli wchodzi on w skład tej samej osoby prawnej. Wnioskowanie z tego przepisu przemawia raczej przeciwko stanowisku Sądu Okręgowego, gdyż jednoznacznie dopuszcza on istnienie pracodawców będących częścią osoby prawnej, co zachodzi w rozpoznawanej sprawie. Co do wyodrębnienia finansowego pracodawcy wewnętrznego trzeba zauważyć, że zawsze jest ono ograniczone. Jednostka organizacyjna działająca wewnątrz osoby prawnej nie jest bowiem właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne. Przykładem tego jest układowe określenie, na podstawie art. 241²⁸ § 1 k.p., zasad wynagradzania w Zakładzie przez Spółkę (działającą wspólnie z organizacjami związkowymi). W pozwanej Spółce wystarczające wyodrębnienie finansowe Zakładu wynika także z § 27 ust. 1 pkt 12 ramowego regulaminu organizacyjnego, który przewiduje prowadzenie przez zakład rozliczeń

ze Spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Przedmiotem sporu są roszczenia odszkodowawcze powodów z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podstawę odpowiedzialności pracodawcy stanowi art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., według którego za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się zróżnicowanie przez niego sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Za pracę jednakową lub jednakowej wartości pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia, przy czym obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p.), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} § 3 k.p.). Pracownik dochodzący odszkodowania musi postawić zarzut dyskryminacji i udowodnić, że jest niżej wynagradzany niż inni pracownicy wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Wówczas pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności musi udowodnić, że różnicując wynagrodzenia kierował się obiektywnymi powodami (okolicznościami niedyskryminującymi pracownika) i w tym zakresie może wskazywać na indywidualne okoliczności leżące po stronie poszczególnych pracowników, w szczególności na staż pracy, sposób jej wykonywania i kwalifikacje wyższe lub niższe od formalnie wymaganych. Pracodawca ma prawo różnicować wynagrodzenia pracowników, a jedynie nie może tego uczynić przy pomocy kryteriów dyskryminujących pracowników. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą być zasadnym kryterium dyferencjacji pracowników, jeżeli nie naruszają one zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p.).

Sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż

minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.). Z uwagi na funkcje tego odszkodowania przyjęcie do ustalenia jego wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Trzeba jednak mieć na uwadze, że także w tym przypadku, czyli przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika dochodzącego odszkodowania z wynagrodzeniem najwyżej wynagradzanych pracowników przyjętym jako punkty odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych): szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowanie, a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

/tp/