



Sygn. akt I PK 276/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Pierwszy Prezes SN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa S. W.
przeciwko Polskim Liniom Kolejowym SA [...] o odszkodowanie za naruszenie
zasady równego traktowania w zatrudnieniu i ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K .z dnia 28 lutego 2013 r.,

- I. oddała skargę kasacyjną;**
- II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód S. W. domagał się zasądzenia od pozwanej PKP Polskie Linie Kolejowe S. A. odszkodowania w wysokości 510 zł miesięcznie za okres od 1 lutego 2008 r. do 28 lutego 2011 r. tytułem zaniżenia uposażenia zasadniczego wraz z pochodnymi zależnymi od uposażenia zasadniczego oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego do kwoty co najmniej 2.335 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. – na dzień rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu żądania powód powoływał się na różnicę pomiędzy uposażeniem zasadniczym otrzymywanym przez osoby zatrudnione na stanowisku dyżurnych zmiany w Posterunku SOK w B., a wynagrodzeniem powoda zatrudnionym na stanowisku komendanta zmiany w Komendzie Regionalnej Straży Ochrony Kolei w K., które jest stanowiskiem wyższym w hierarchii służbowej i wymagającym wyższej odpowiedzialności i wysiłku.

Wyrokiem z dnia 31 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem odszkodowania; w pozostałej części powództwo oddalił.

Podstawę faktyczną wyroku Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony u pozwanego od 14 stycznia 1981 r., ostatnio na stanowisku komendanta zmiany w rejonie Straży Ochrony Kolei w K. Obowiązujący u strony pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewiduje 15 grup zaszeregowania, a w każdej grupie 50 szczebli zróżnicowanych o 25 zł. Dyspozycja ta pozwala pracodawcy na stosowanie zarówno lewego, jak i prawego wskaźnika, co może stanowić różnicę kwotową około 1.300 zł. Pracownicy są dodatkowo wynagradzani za pracę w niedziele oraz w nocy, podlegają systemowi premiowania, przewidziano również dodatki stażowe oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych. Zadania na stanowiskach komendanta zmiany i dyżurnego zmiany są bardzo zbliżone. W ramach akcji awansowych mają miejsce podwyżki dla pracowników. Decyzje dotyczące poszczególnych pracowników regionów są podejmowane przez komendanta regionu, który decyduje o kwotach przyznanych podwyżek, następnie propozycje awansowe są przesyłane do komendanta głównego i przez niego ostatecznie akceptowane. W ramach akcji awansowej w lutym 2008 r. oraz w kwietniu 2010 r. miały miejsce podwyżki dla komendantów zmian w poszczególnych komendach regionalnych. Kwota podwyżki w 2008 r.

wynosiła od 200 zł do 570 zł, a w 2010 r. od 125 zł do 595 zł. Wynagrodzenie podstawowe komendantów zmian Komendy Regionalnej w K. na dzień 10 grudnia 2010 r. kształtowało się w granicach od 1.825 zł do 1.950 zł. Powód w lutym 2008 r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 200 zł, a w kwietniu 2010 r. w wysokości 125 zł. Wynagrodzenie powoda na dzień 10 grudnia 2010 r. wynosiło 1.825 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powoda (na co wskazywała strona pozwana) nie przekładało się na wysokość wynagrodzenia i nie było powodem na przykład obniżenia powodowi premii. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w sprawie VII P .../11, toczącej się przed Sądem Rejonowym w K. od pozwanej na rzecz powoda zostało prawomocnie zasądzone odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. W postępowaniu tym przyjęto również, że postępowania wyjaśniające prowadzone przeciwko powodowi nie były uzasadnione.

Sąd Rejonowy – uznając zasadność zarzutu dyskryminacji – stwierdził, że strona pozwana nie wykazała, aby zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia powoda w stosunku do innych pracowników zatrudnionych było uzasadnione obiektywnymi kryteriami. Postępowanie pracodawcy, który różnicuje wysokość wynagrodzenia zasadniczego za jednakową pracę musi być uznane za naruszające zasadę równego traktowania w wynagradzaniu. Sąd Rejonowy uznał za nielogiczny sposób zastosowania kryterium podejścia pracownika do wykonywanych obowiązków. Sąd Rejonowy wskazał, że pomimo twierdzeń pozwanej o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków przez powoda, otrzymywał on jednocześnie premię w wysokości tożsamej z innymi osobami zajmującymi stanowisko komendanta zmiany. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło negatywnej oceny pracy powoda, a nawet wykazało, że posiadał on bogatsze doświadczenie zawodowe niż inne osoby zatrudnione na tym samym stanowisku pracy.

Sąd Rejonowy – określając rozmiar poniesionej przez powoda szkody – porównał wysokość podwyżek otrzymywanych przez osoby zajmujące stanowiska komendantów zmiany w komendach regionalnych w skali całego kraju z uwzględnieniem ich wykształcenia oraz stażu pracy i uznał za uzasadnione przyznanie powodowi odszkodowania za sporny okres w wysokości stanowiącej

średnią podwyżkę, powiększoną o wysokość dodatku stażowego należnego powodowi i wynoszącego 49,5 %. Suma należności za sporny okres wyniosła 3.600 zł.

Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne żądanie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda do kwoty co najmniej 2.335 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. na dzień rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie pozostaje już w stosunku pracy z pozwanym i w związku z tym nie ma interesu prawnego w ustaleniu wysokości wynagrodzenia (art. 189 k.p.c.). Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że uwzględnienie powództwa o odszkodowanie jako powództwa o zasądzenie świadczenia wyklucza żądanie ustalenia wysokości wynagrodzenia za tożsamy okres czasu.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego apelacjami zaskarżyły obydwie strony postępowania. Wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił obie apelacje. Sąd drugiej instancji podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji powołał regulacje zawarte w przepisach art. 18^{3a} § 1 oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. i stwierdził, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w ten sposób, że zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi wykazać, że nie dyskryminuje pracownika. Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej.

Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji w sposób wyczerpujący przedstawił w trakcie przeprowadzonego przez niego postępowania dowodowego mechanizm dyskryminowania powoda z punktu widzenia płacowego. Dokonał przy tym analizy w ramach porównywanego stanowiska pracy, a także przeanalizował stawki płacowe opierając się na wykazie pracowników komend regionalnych pozwanej z całego kraju. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie podstawy obliczenia stawki podwyżki jako zgodnej z zasadami logiki. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął średnią najczęściej spotykaną podwyżkę przyznawaną pracownikom przez pozwanego.

W ocenie Sądu drugiej instancji strona pozwana, na której spoczywał ciężar wykazania, że nie dochodziło z jej strony do dyskryminacji powoda nie wykazała w toku postępowania jasnych kryteriów, które pozwalałyby przyjąć, że powód nie był dyskryminowany. Według Sądu drugiej instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie tylko nie potwierdziło negatywnej oceny pracy powoda, ale wykazało również, że posiadał on większe doświadczenie zawodowe niż inne osoby zatrudnione na stanowisku komendanta zmiany.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie wysokości zasądanego powodowi odszkodowania i konstatacji, że do jej obliczenia należy przyjąć średnią wysokość podwyżki wyliczoną z uwzględnieniem wysokości podwyżek otrzymywanych przez osoby zajmujące stanowiska komendantów zmiany w komendach regionalnych w skali całego kraju z uwzględnieniem ich wykształcenia i stażu pracy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. i zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie: - art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 i § 2 k. p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. przez przyjęcie, że rozmiar doznanej przez powoda szkody w okresie od 1 lutego 2008 r. do 28 lutego 2011 r. odpowiada kwocie 3.600 zł, wyliczonej jako średnia podwyżka uzyskana przez osoby zajmujące stanowiska komendanta zmiany w komendach całego kraju, powiększona o wysokość dodatku stażowego wynoszącego dla powoda 49,5 %.

Skarżący wniósł o: - uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 18.870 zł tytułem odszkodowania, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów postępowania kasacyjnego, obejmującego koszty zastępstwa procesowego, ewentualnie o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów postępowania kasacyjnego, obejmującego koszty zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podstawy skargi wskazano, że błędna wykładnia wskazanych w podstawie skargi przepisów prawa była spowodowana istniejącą niezgodnością norm prawa krajowego z normami prawa europejskiego, wynikającą z wadliwej implementacji dyrektyw „dyskryminacyjnych” (2000/43/WE, 2000/78/WE, 2002/73/WE) do polskiego porządku prawnego. Skoro przepisy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu są efektem implementacji dyrektyw, przy wykładni przepisów art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3b} k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. należało uwzględnić również regulacje prawa europejskiego w tym zakresie – zgodnie z obowiązkiem stosowania przez sądy państw członkowskich Unii Europejskiej wykładni prowspólnotowej.

W ocenie skarżącego Sądy dokonując wyliczenia należnego powodowi odszkodowania powinny porównać sytuację płacową powoda z sytuacją innego konkretnego pracownika, zajmującego analogiczne stanowisko komendanta zmiany w komendzie regionalnej w K. Wybór konkretnego pracownika, z którym zostanie porównana sytuacja pracownicza powoda, nie może być dowolny, ale powinien nastąpić pod kątem spełniania przez nich kryteriów przyznawania wynagrodzeń: obciążenia pracą na danym stanowisku, zaangażowania w pracę, kreatywności, dyspozycyjności pracownika, kreowania wizerunku zakładu pracy, kolegów, funkcjonariuszy i przełożonych oraz podejścia pracownika do wykonywanych obowiązków; a także pod kątem posiadania podobnych atrybutów (m. in. poziom wykształcenia, ukończone kursy, staż pracy). Skarżący podkreślił, że w toku prowadzonego postępowania sądowego powoływał się na istniejącą różnicę pomiędzy uposażeniem zasadniczym otrzymywanym przez A. J. i K. J., zatrudnionych na stanowisku dyżurnych zmiany w posterunku SOK w B., a jego wynagrodzeniem, jako pracownikiem zatrudnionym na stanowisku komendanta zmiany w Komendzie Regionalnej Straży Ochrony Kolei w K. Sąd w zaskarżonym wyroku ustalił, że stanowisko zajmowane przez powoda odznaczało się większym obciążeniem pracą w porównaniu z innymi komendami regionalnymi w kraju, co przekładało się na większą odpowiedzialność i wysiłek w pracy. Powód był sumiennym i pozytywnym pracownikiem, posiadał bogatsze doświadczenie zawodowe od innych osób zajmujących stanowisko komendanta zmiany w komendzie regionalnej w K., a także w porównaniu do innych wykazywał się

większą wiedzą na temat policji oraz praw i obowiązków. W związku z powyższym należy uznać, że wynagrodzenie przyznane powodowi w ramach awansu powinno się mieścić w granicach górnych widełek płacowych. Tymczasem na podstawie zaskarżonego wyroku powód uzyskał wyrównanie jedynie w minimalnym zakresie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z art. 15 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" (Dz.U. Nr 84, poz. 948, ze zm.) - zarządzanie liniami kolejowymi PLK SA obejmuje również zadania, o których mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o transporcie kolejowym, wykonywane przez Straż Ochrony Kolei, wchodzącą w strukturę organizacyjną PLK SA. PLK SA stał się zarządem kolei, w rozumieniu ustawy, o której mowa w art. 14 ust. 2 pkt 2 (a także pracodawcą dla pracowników tej spółki). Utworzenie Straży Ochrony Kolei oraz powołanie jej komendanta stało się od dnia 1 maja 2004 r. obowiązkiem zarządcy, który pokrywa koszty związane z funkcjonowaniem straży. Skarga kasacyjna nie kwestionuje poglądu Sądu, że – pomimo złożonej struktury organizacyjnej (nieanalizowanej w zaskarżonym wyroku) - Komenda Główna SOK pełniła funkcję pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. w stosunku do podległych jej pracowników SOK, w tym – powoda, ostatnio zatrudnionego na stanowisku komendanta zmiany w rejonie Straży Ochrony Kolei w K. Wyodrębnienie organizacyjne tego podmiotu, mającego jednostki na terenie całego kraju, wynikało z specyfiki zadań wykonywanych we współpracy z m.in. policją.

W ocenie skarżącego, Sądy obydwu instancji – pomimo zastosowania niewłaściwej interpretacji wskazanych w podstawie skargi przepisów prawa – przyznały, że posiadane przez powoda wykształcenie, staż pracy oraz umiejętności uzasadniały przyznanie mu podwyżki w wysokości zbliżonej do pozostałych osób

zatrudnionych na analogicznych stanowiskach i posiadających podobne kompetencje zawodowe. Biorąc pod uwagę kompetencje i predyspozycje osobiste powoda wynagrodzenie jego w okresie od 1 lutego 2008 r. do 28 lutego 2011 r. powinno być – zdaniem skarżącego - wyższe o 510 zł miesięcznie.

Stosownie do art. 18^{3c} § 1-3 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. 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.

W ocenie Sądu Najwyższego równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. W wyroku z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, Sąd Najwyższy sprecyzował, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (M.P. Pr. 2013 nr 4, poz. 197-199). Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Zaskarżony wyrok nie wskazuje, jaka była przyczyna nierównego traktowania.

Stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zasada równości praw i będąca jej odbiciem zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W świetle utrwalonej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka wykładni cytowanego przepisu, dyskryminacją jest taka różnica w traktowaniu podmiotów prawa, która nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem. Omawiana zasada wynika również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz wielu dyrektyw regulujących problematykę między innymi równego traktowania w zatrudnieniu. W kształtującym się na tle stosowania tych dyrektyw orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyrażony jest pogląd zbieżny z prezentowanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka, zgodnie z którym nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeśli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć: orzeczenie TSUE z 6 lipca 2000 r.; C-407/98, w sprawie Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek: orzeczenie TSUE z 22 listopada 2005 r., C-144/04 w sprawie Verner Mangold przeciwko Rudiger Heim; orzeczenie TSUE z 16 października 2007 r. C-411/05 w sprawie Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios S.A., w odniesieniu do prawa do renty z pracowniczego programu emerytalnego orzeczenie TSUE z 23 września 2008 r., C-427/06 w sprawie Birgit Bartsch przeciwko Bosch und Siemens Hausgeraetee Altersfuersorge GmbH, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na

niepełnosprawność: orzeczenie TSUE z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chocón Navas przeciwko Eurest).

Kolejnym etapem ewolucji zasad równości i niedyskryminacji w prawie pierwotnym stała się Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, w której zapisano równość wobec prawa oraz rozszerzono katalog zakazanych podstaw dyskryminacji. Artykuł 21 tej Karty zakazuje wszelkiej dyskryminacji: w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Traktat lizboński nadał Kartie praw podstawowych wiążący charakter, co wzmocniło status praw jednostki, w tym równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji, w systemie prawnym Unii Europejskiej. Dodatkowo również art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TfUE) (dawny art. 3(2) TWE) nakazuje znoszenie nierówności oraz wspieranie równości kobiet i mężczyzn we wszystkich działaniach Unii (ang. *gender mainstreaming*). Natomiast art. 10 TfUE wprowadził obowiązek zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, a także rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. W obecnie obowiązującym Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej dotycząca niniejszej sprawy zasada równości i niedyskryminacji wyrażona została szczegółowo w art. 45 ust. 2 (swoboda przepływu pracowników: zakaz dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy).

Polskie unormowania kodeksowe mają więc szerszy kontekst europejski od wskazanego w niniejszej skardze kasacyjnej w sposób ogólnikowy - bez adekwatnego wskazania, jaki wpływ mają przepisy europejskie na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy oraz w jaki sposób wykładnia przyjazna prawu unijnemu korygowałaby dotychczasową wykładnię polskich przepisów.

Podobnie Trybunał Konstytucyjny RP, dokonując wykładni omawianej zasady, wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów.

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewaną - por. m.in. uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Rozpoznając obecną skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy zaaprobował pogląd wyrażony we wcześniejszym wyroku tego Sądu z dnia 7 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 232/10 wskazujący, że o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 133, OSP 2013 nr 2, poz. 21).

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy ważne jest stwierdzenie, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Oceniając zasadność roszczeń pozwu w kontekście podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy wskazanych w niej przepisów, należy zaaprobować pogląd, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania sytuacja, w której pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Taka sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie, gdyż wynagrodzenia pracowników SOK w B., na które zwrócił uwagę powód, wynikały z zachowania prawa do wyższego wynagrodzenia, nabytego w okresie wcześniejszej ich pracy na stanowiskach w wyższych strukturach Straży Ochrony Kolei.

Skarga kasacyjna słusznie podnosi, że nie jest zasadne stwierdzenie dyskryminacji płacowej w oparciu o wielkość średniej podwyżki wynagrodzeń w całym kraju; natomiast należy dokonać porównania wynagrodzeń konkretnych

pracowników, zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach. Art. 18^{3c} k.p. odnosi się do wynagrodzenia za pracę, a więc do kwoty wynagrodzenia ukształtowanej w wyniku podwyżek zarobków pracownika oraz awansów. W ocenie Sądu Najwyższego przy obliczaniu odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. przedmiotem porównania nie powinny być kwoty podwyżek wynagrodzenia, a tym bardziej średnia podwyżka dotycząca pracowników w skali całego kraju, ale przede wszystkim wysokość wynagrodzenia wypłacanego pracownikom, wykonującym jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Słuszna jest sugestia skargi kasacyjnej, że Sądy dokonując wyliczenia należnego powodowi odszkodowania powinny porównać sytuację płacową powoda z sytuacją innego konkretnego pracownika, zajmującego analogiczne stanowisko komendanta zmiany w komendzie regionalnej w K.

W tym kontekście podkreślić należy, że z ustaleń Sądu wynika, iż wynagrodzenie podstawowe komendantów zmian w komendzie regionalnej w K. na dzień 10 grudnia 2010 r. kształtowało się w granicach od 1.825 zł do 1.950 zł; różnica była więc bardzo niewielka i nie mogła wywołać wątpliwości odnośnie tezy o nierównym traktowaniu powoda oraz – tezy o dyskryminacji płacowej. Z ustaleń Sądu wynika ponadto, że powód otrzymywał premię stałą – tak jak inni komendanci (k. 556 i 673); różnica natomiast w przyznanej podwyżce (w porównaniu do średniej podwyżki) wynosiła 50 zł za pierwszy okres i 100 zł za drugi. Również te wielkości nie pozwalają na konstatację, że różnica była istotna i wskazująca na dyskryminację płacową, która mogłaby uzasadniać przyznanie powodowi wyższego odszkodowania od zasądanego w zaskarżonym wyroku. Zdaniem Sądu Najwyższego nieznaczne dyferencje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3c} k.p.

Ponadto z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji wynika, że w 2005 r. podpisany został u pozwanego zakładowy układ zbiorowy pracy, który przewidywał m.in. dodatki stażowe w wysokości 1,5 % za każdy rok pracy; nie więcej jednak niż 33 % (k. 555 i 673 akt sprawy). W tym kontekście niezrozumiałe jest, dlaczego Sąd w zaskarżonym wyroku zaakceptował wyliczenie odszkodowania przy założeniu, że

powodowi przysługiwał (wpływający na wysokość odszkodowania) dodatek stażowy w wysokości 49,5 %.

Mając powyższe okoliczności na względzie oraz fakt wniesienia skargi kasacyjnej tylko przez powoda - Sąd Najwyższy, będąc związany prawomocnym ustaleniem dyskryminacji płacowej, uznał, że nie ma uzasadnionej podstawy domaganie się przez stronę powodową odszkodowania z art. 18^{3d} k.p w większej wysokości niż ustalona zaskarżonym wyrokiem, dlatego orzekł jak w sentencji zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej rozstrzygnięto w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).