



Sygn. akt I PK 100/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.J.

przeciwko F. A. M. Spółce z o. o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 13 grudnia 2011 r., sygn. akt [...]

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2011 r. Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji pozwanej F. A. M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 18 sierpnia 2011 r. - w punkcie 1.I. zmienił zaskarżony wyrok w jego punkcie pierwszym w ten tylko sposób, że zasądzoną kwotę 296.558 zł obniżył do kwoty 225.502 zł, „oddalając powództwo w pozostałej części”; w punkcie 1. II (drugim) w ten tylko sposób, że zasądzoną kwotę 5.400 zł obniżył do kwoty 2.700 zł; w punkcie 1. III (trzecim) w ten tylko sposób, że zasądzoną kwotę 17.349,52 zł obniżył do kwoty 13.166,24 zł; w punkcie 2 oddalił apelację w pozostałej części; a w punkcie 3 zasądził od powoda A.J. na rzecz pozwanej kwotę 1.007 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

W sprawie tej ustalono, że powód od dnia 11 grudnia 2006 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie trzech umów na czas określony, przy czym ostatnia zawarta na okres od 1 kwietnia do 31 października 2009 r., została rozwiązana z dniem 4 lipca 2009 r. W każdym przypadku miesięczne wynagrodzenie powoda ustalone było na kwotę 3.000 zł brutto. Na podstawie dwóch pierwszych umów powód zajmował stanowisko dyrektora administracji, a do jego obowiązków należało między innymi kierowanie bieżącą działalnością administracyjno-ekonomiczną, prowadzenie spraw związanych z obsługą spółki, tłumaczenie dokumentów. Był też uprawniony do kontroli działu finansowego, samodzielnego kontaktowania się z odpowiednimi instytucjami samorządowymi, rządowymi i innymi, zajmował się sprawami związanymi z zatrudnieniem, ochroną środowiska, zarządem nieruchomościami spółki, płacami, kadrami. Służbowo podlegał prezesowi zarządu. Na podstawie ostatniej umowy o pracę powierzono mu stanowisko dyrektora produkcji. Na tym stanowisku nie określono mu na piśmie nowego zakresu obowiązków. Powód wykonywał na nim dotychczasowe czynności, jak też związane z nadzorowaniem produkcji i nadal podlegał prezesowi zarządu. Był przełożonym dla osób zatrudnionych w dziale kadr oraz pełniących w spółce funkcje kierownicze. Bezpośrednio podlegali mu między innymi kierownicy działów: materiałowego – Y. I. K. i K. Y. K., kontroli jakości – L. K. S., wydziału utrzymania

ruchu – P. I. T. Pomimo stosunku podległości wynagrodzenie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze przewyższało wynagrodzenie powoda. Poza obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę, w okresie od grudnia 2006 r. do lipca 2009 r., powód wykonywał na rzecz spółki też dodatkowe czynności doradzania dyrektorowi finansowemu w sprawach w zakresie prawa handlowego i finansowego oraz przygotowywał odpowiednie dokumenty. Prowadził również szkolenia dla pracowników w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz obsługi komputerowego programu płacowo-kadrowego. Za te usługi pobierał wynagrodzenie w różnej wysokości od 2.325,32 zł do 9.760 zł, a w okresie od lutego 2008 r. do lipca 2009 r. kwotę - 6.954 zł. Wynagrodzenie za usługi doradcze było na wniosek powoda rozliczane za pośrednictwem Kancelarii Doradztwa Gospodarczego E. – E. K., która jest partnerką życiową powoda, wspólnie z nim zamieszkuje i prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Pomiedzy powodem a Kancelarią E. nie została sporządzona żadna umowa. Kolejni prezesi zarządu nie mieli zastrzeżeń do wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, nigdy nie został ukarany dyscyplinarnie, pomimo że ukarał go sąd grodzki za wykroczenie związane z uzyskaniem pozwoleń na pracę. Pierwszy prezes spółki L. D. S. konsultował z powodem najważniejsze decyzje związane z zarządzaniem pozwaną oraz udzielał mu pełnomocnictw do czynności, które nawet przekraczały zakres jego obowiązków pracowniczych. Powód pracował ponad obowiązujący wymiar czasu pracy oraz w dni wolne, a czasem wychodził wcześniej z pracy. Wykonywał również swoje obowiązki w czasie zwolnienia lekarskiego po doznanym urazie kręgosłupa. Obowiązki powoda po ustaniu jego zatrudnienia zostały rozdzielone między innych pracowników: I. J. R., dla którego stworzono stanowisko menadżera administracji, K. S. w zakresie umów, oraz pracowników działu finansowego do spraw związanych z leasingami i kredytami, natomiast sprawy kadrowe przejęła osoba kierującą działem kadr.

Powód ma 53 lata. Ukończył magisterskie studia uzupełniające na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu /.../, kierunek zarządzanie i marketing w zakresie inwestycji i nieruchomości, ponadto studium dla dyrektorów finansowych zorganizowane przez Fundację Centrum Prywatyzacji w zakresie „zarządzania finansami firmy”, a w 2007 r. dwusemestralne studia podyplomowe z zakresu prawa

podatkowego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu [...] . Posługuje się językiem angielskim w stopniu komunikatywnym. Posiada doświadczenie w zakresie ekonomii i finansów. Zajmował stanowisko specjalisty ds. leasingu, inspektora ds. leasingu, dysponenta rynku kapitałowego i inspektora, dyrektora ekonomiczno-finansowego i wiceprezesa zarządu.

Pracownicy pochodzenia koreańskiego, niezależnie od wynagrodzenia, uzyskiwali dodatkowe świadczenia w postaci wynajmowanych willi na terenie M.. Prezes zarządu, dyrektor finansowy oraz pracownik działu kontroli zamieszkiwali w indywidualnie wynajętych im lokalach. Korzystali ze służbowych telefonów komórkowych i samochodów do załatwiania spraw prywatnych w dniach wolnych od pracy. Mieli też zapewnioną indywidualnie opłacaną opiekę medyczną oraz całodzienne wyżywienie w osobnym pomieszczeniu, w którym podawano posiłki kuchni koreańskiej. Polscy pracownicy nie otrzymywali świadczeń niepieniężnych.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał roszczenie powoda za zasadne i zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 296.558 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (w punkcie pierwszym) oraz kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (w punkcie drugim). Nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w P. kwotę 17.349,52 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, w tym kwotę 14.828 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód został zwolniony. Sąd Okręgowy uznał, że stanowiskiem równorzędnym do stanowiska powoda było stanowisko dyrektora ds. finansowych zajmowane przez S. H.Y., który ukończył szkołę średnią o profilu ekonomicznym z tytułem technika ekonomii i księgowości oraz wyższe studia inżynierskie związane z komputerami. Pomimo braku zakresu obowiązków ustalonego na piśmie dyrektor finansowy faktycznie odpowiadał za rozliczenia finansowe i podatkowe w spółce, pełnił także funkcję prokurenta oraz dyrektora finansowego w oddziale spółki w G. Według Sądu, stanowiska zajmowane przez powoda i przez S. H. Y. wiązały się „z usytuowaniem obu pracowników w strukturze organizacyjnej pracodawcy na równych szczeblach i pomimo, iż stanowiska te różniły się nazewnictwem, jak i zakresem obowiązków, to przedstawiały dla spółki tę samą wartość, w rozumieniu art. 18 § 3 k.p.”. Jednak byli oni różnie wynagradzani. W grudniu 2006 r. powód otrzymał wynagrodzenie w

kwocie 2.053 zł brutto, za rok 2007 r. - 38.104 zł brutto, za rok 2008 - 39.111 zł brutto, za rok 2009 od stycznia do czerwca kwotę 20.422 zł brutto. W analogicznym okresie S. H. Y. otrzymał odpowiednio: 11.770 zł, 148.909 zł, 188.507 zł i 118.566 zł w roku 2009. Zdaniem Sądu, zróżnicowanie warunków wynagradzania powoda w stosunku do wynagrodzenia dyrektora finansowego było „związane tylko i wyłącznie z gwarantowaniem relatywnie wysokiego wynagrodzenia za pracę pracownikom pochodzenia koreańskiego”, a zatem powodowi przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie art. 18^{3d} k.p. Ustalając jego wysokość, Sąd wziął za podstawę wyliczenia biegłego i uznał, że różnica wynagrodzeń obu pracowników wyniosła 376.812 zł, jednak zasądził na rzecz powoda dochodzoną w pozwie kwotę 296.558 zł.

Sąd Apelacyjny uwzględnił częściowo apelację pozwanej i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji zmniejszając zasądzoną kwotę odszkodowania z 296.558 zł do 225.502 zł. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że pojęcia „jednakowa praca” oraz „praca o jednakowej wartości”, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p., mają różne znaczenie oraz że w sprawie zachodziła konieczność porównania pracy na dwóch różnych stanowiskach „pod kątem ich wartości”. Wprawdzie praca na stanowisku powoda oraz praca dyrektora finansowego „różniła się co do zakresu obowiązków i kompetencji, to pracodawca usytuował je w strukturze organizacyjnej spółki na równych szczeblach (obaj dyrektorzy podlegali prezesowi zarządu) i udział obu dyrektorów w zarządzaniu firmą był w istocie taki sam, a przez to praca przez nich świadczona miała jednakową wartość”. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny wartości pracy obu pracowników zestawiając łącznie kryteria klasyfikacyjne art. 18 § 3 k.p. I tak, gdy chodzi o kwalifikacje, to praca na obu stanowiskach wymagała wyższego wykształcenia ekonomicznego oraz związanego z tym doświadczenia. W tym zakresie porównanie wypada zdecydowanie na korzyść powoda. Gdy zaś chodzi o kryterium odpowiedzialności i kompetencji, to Sąd Okręgowy słusznie zwrócił uwagę, że zakres obowiązków obu dyrektorów był porównywalny. S. H. Y. zajmował się sprawami finansowymi spółki, a nadto był prokurentem spółki. W jego gestii pozostawały wszystkie rozliczenia spółki jako całości, także jej oddziałów, a funkcja prokurenta stanowiła jeden z jego dodatkowych obowiązków, przy czym

powód także dodatkowe obowiązki posiadał. W zakresie obowiązków powoda pozostawało bieżące administrowanie sprawami spółki i kierowanie sprawami związanymi z zatrudnieniem, ochroną środowiska, zarządem nieruchomości, płacami i kadrami, a w ostatnim okresie także produkcją. Powód musiał na co dzień biegle posługiwać się językiem angielskim, czego nie wymagano od dyrektora finansowego, który korzystał z pomocy tłumacza. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, spółka oczekiwała niego pracy nawet w święta państwowe, a prezes zarządu korzystał z doradztwa powoda w zakresie finansów i podatków. Powodowi podlegało pięć różnych działów spółki, zaś dyrektorowi finansowemu formalnie nie podlegała żadna komórka organizacyjna. Powód był przełożonym dla osób pracujących w dziale kadr oraz pełniących w pozwanej spółce funkcje kierownicze, podlegali mu kierownicy działu: materiałowego, kontroli jakości i utrzymania ruchu, którzy otrzymywali wynagrodzenie wyższe od powoda. Wykonywanie odpowiedzialnej funkcji kierowniczej wymagało od powoda znacznego wysiłku i energii. Nie można zatem zasadnie utrzymywać, że obowiązki i kompetencje powoda, który w praktyce kierował bieżącą działalnością firmy, były dla spółki mniej wartościowe niż dyrektora finansowego, który zarządzał finansami spółki. W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że powód wykazał „okoliczność stanowiącą podstawę domniemania jego dyskryminacji w wynagradzaniu przez pracodawcę, zaś pozwana nie wykazała, że różnicując jego wynagrodzenie kierowała się innymi, niż narodowość kryteriami, które jest oczywiście dyskryminujące w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p.”.

Wprawdzie, określając poziom wynagrodzenia powoda Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń zasadniczo właściwych, jednakże wyprowadził z nich nieuprawnione wnioski na gruncie normy art. 18^{3c} § 2 k.p., która wymaga, aby równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia postrzegać przez pryzmat wszystkich składników wynagrodzenia pracowników bez względu na ich nazwę i charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą, przyznawanych w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Uwzględniając zarzuty apelacji, kwotę różnicy pomiędzy zarobkami S. H. Y. i powoda równą 376.812 zł, należało pomniejszyć o wartość pobranego przez powoda dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 151.310 zł z tytułu dodatkowych czynności doradczych, rozliczanego za

pośrednictwem firmy E. K., tym bardziej że „zawarcie z nią umowy cywilnoprawnej miało (...) na celu wyłącznie stworzenie powodowi możliwości pobierania wynagrodzenia poza systemem płac pozwanej, a przy tym czynności te mieściły się w jego zakresie obowiązków”. Brak też dowodów na to, aby E. K. wykonywała jakiegokolwiek prace na rzecz pozwanej. Dlatego Sąd Apelacyjny obniżył zasądzoną w pierwszej instancji kwotę 296.558 zł do 225.502 zł, uznając, że ze względu na „dodatkowe obowiązki powoda, które miały związek także z doradztwem finansowym, to żadna różnica w wartości pracy obu dyrektorów nie zachodzi”.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 3 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu przy ustalaniu prac o jednakowej wartości z S. H. Y., potrzeby zapewnienia pracownikom pochodzącym z innego kraju warunków, które „skłoniłyby ich do podjęcia pracy w Polsce”, 2/ art. 18^{3c} § 3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód wykonywał pracę jednakowej wartości co S. H. Y. i w konsekwencji bezzasadne uznanie, że niższe wynagrodzenie wypłacane powodowi stanowiło dyskryminację, 3/ art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez niezastosowanie i pominięcie kryterium stażu pracy przy ocenie czy wynagrodzenie powoda w porównaniu do wynagrodzenia S. H. Y. zostało ukształtowane w sposób dyskryminujący, 4/ art. 18^{3c} § 3 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 2 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania, że wynagrodzenie wypłacane pracownikowi na podstawie umowy cywilnoprawnej powinno być uwzględnione przy wyliczeniu odszkodowania z tytułu dyskryminacji, „tymczasem porównanie łącznej wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda na podstawie obu łączonych go ze skarżącą stosunków prawnych, wskazuje na to, że wynagrodzenie to było porównywalne do wynagrodzenia pracowników koreańskich”, 5/ art. 18^{3c} § 3 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez przyjęcie, że powód udowodnił, iż wykonywał pracę jednakowej wartości co S. H. Y., 6/ art. 78 § 1 k.p. i art. 87 § k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że do wynagrodzenia wypłaconego powodowi z tytułu wykonywania powierzonych obowiązków w ramach stosunku pracy należy doliczyć świadczenie wypłacane w formie EKA w wysokości „netto a nie brutto”.

W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa procesowego przez niewłaściwe zastosowanie: 1/ art. 321 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., polegające na orzeczeniu ponad żądanie powoda, 2/ art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 78 § 1 k.p. i art. 87 § 1 k.p. przez przyjęcie za prawidłowe opinii biegłego w zakresie wyliczenia wynagrodzenia należnego powodowi „w kwocie netto”, 3/ art. 382 k.p.c. polegające na zastosowaniu przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego, „w szczególności wobec braku ustalenia przez Sąd, czy inne stanowiska, niż stanowisko dyrektora do spraw finansów, nie były bardziej zbliżone do stanowisko zajmowanego przez powoda z punktu widzenia wartości pracy”.

Za przyjęciem skargi do rozpoznania przemawia jej oczywiste uzasadnienie, ponieważ zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem: 1/ art. 18^{3c} § 3 k.p. wskutek przyjęcia, że „pracownik, który posiada mniejszy zakres obowiązków niż pracownik, z którym jest porównywany, otrzymujący wynagrodzenie odpowiednie do jego kompetencji jest dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia”, 2/ art. 321 k.p.c. przez orzeczenie ponad żądanie powoda, 3/ art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 78 § 1 k.p. i art. 87 § 1 k.p. przez wydanie orzeczenia na podstawie błędnej opinii biegłego, który przyjął za podstawę należności wypłaconych powodowi przez firmę EKA „kwoty netto, a nie brutto”. Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona także z tego względu, że porównanie wynagrodzenia obu pracowników nastąpiło bez wzięcia pod uwagę zróżnicowania ponoszonej przez nich odpowiedzialności i pełnionej funkcji w strukturze pracodawcy, realiów finansowych w jakich decydują się na zatrudnienie poszczególni pracownicy, jak też zasady swobody pracodawcy w kształtowaniu wynagrodzenia zatrudnianych przez siebie osób i prawa do doboru kadry pracowniczej.

W ocenie skarżącej, w sprawie występują następujące zagadnienia prawne: 1/ „czy przy ustalaniu dyskryminacyjnego ukształtowania wynagrodzenia przez pracodawcę należy wziąć pod uwagę warunki życia i realia gospodarcze, a tym samym koszty pozyskania pracowników, w szczególności pracowników z zagranicy?”, 2/ czy przy ustaleniu, że pracownik był dyskryminowany w zakresie wysokości wynagrodzenia należy brać pod uwagę tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy czy również świadczenia przekazywane pracownikowi na podstawie umów

cywilnoprawnych zawartych w celu ukrycia rzeczywistej wysokości wynagrodzenia wypłacanego z tytułu nawiązanego stosunku pracy.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie skargi kasacyjnej, a także o rozpoznanie skargi na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na nieprawidłowe, nietrafne i nieuprawnione porównanie wynagrodzenia powoda, który pracował na stanowisku dyrektora administracji strony pozwanej, a w końcowym okresie zatrudnienia zajmował u pozwanej stanowisko dyrektora produkcji, do wynagrodzenia otrzymywanego przez dyrektora finansowego pozwanej Spółki, który był odpowiedzialny za jej rozliczenia finansowe i podatkowe, a ponadto za finanse wyodrębnionego oddziału tej Spółki, był także prokurentem pozwanej firmy upoważnionym do jednoosobowej reprezentacji pozwanej spółki, w tym do zawierania umów w jej imieniu, wreszcie ponosił odpowiedzialność nie tylko przed prezesem pozwanej firmy, ale także przed „zarządem koreańskim w Korei”. Tymczasem ustalony zakres obowiązków powoda na stanowisku dyrektora administracji sprowadzał się do spraw związanych z bieżącym „zarządzaniem administracyjno-ekonomicznym spółki”. Ponadto powód doradzał „dyrektorowi finansowemu w sprawach z zakresu prawa handlowego i finansowego oraz przygotowywał odpowiednie dokumenty”, a także szkolił pracowników „w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz obsługi komputerowego programu płacowo-kadrowego”. Uzyskane za te czynności „doradcze” wynagrodzenie powód rozliczał za pośrednictwem kancelarii doradztwa gospodarczego należącej do jego „partnerki życiowej”, tyle że nie ma dowodów, aby wykonywała ona „jakikolwiek prace na rzecz pozwanego”. Dlatego Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że pobieranie na wniosek powoda tego wynagrodzenia „poza systemem płac

pozwanego” - za wykonywanie wymienionych czynności „doradczych”, które należały do zakresu pracowniczych obowiązków powoda, podlegało uwzględnieniu przy określeniu „rzeczywistego rozmiaru utraconych przez niego korzyści wskutek dyskryminującego ustalenia poziomu wynagrodzenia”, które wszakże należało uwzględnić w rzeczywiście wypłaconych kwotach („brutto”). Zgodnie bowiem z art. 18^{3c} § 2 k.p., przy ustalaniu prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, uwzględnia się 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.

Równocześnie porównanie miarodajnych ustaleń dotyczących zakresów czynności oraz odpowiedzialności powoda oraz dyrektora finansowego strony pozwanej wykluczało uznanie, że prace te miały „dla spółki tę samą wartość” w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. Tymczasem wymienione i opisane prace już w ocenie Sądu drugiej instancji „różniły się nazewnictwem i zakresem obowiązków” oraz wymagały innej rodzajowo praktyki i doświadczenia zawodowego. Ewidentnie różny był zakres odpowiedzialności dyrektora administracji w porównaniu do odpowiedzialności dyrektora finansowego, który był także prokurentem pozwanej spółki, a ponadto odpowiadał za finanse jej wyodrębnionego oddziału. Te istotne różnice nie były obojętne przy weryfikacji zarzutu nierównego lub dyskryminacyjnego wynagradzania powoda, przeciwnie podważały one uznanie, że dyrektorzy pozwanej spółki: administracji i finansowy wykonywali porównywalne jednakowe prace lub prace o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy uznał, że stanowisko dyrektora administracji nie jest równorzędne ani porównywalne pod względem wynagrodzenia za pracę ze stanowiskiem dyrektora finansowego, który zajmuje najwyżej opłacane stanowisko dyrektorskie podległe prezesowi zarządu spółki z o.o. i obarcza go szerszy zakres odpowiedzialności za podejmowane decyzje nie tylko wobec pracodawcy działającego w Polsce, ale także wobec zagranicznej centrali (firmy „matki”), jeżeli dyrektor finansowy jest równocześnie prokurentem upoważnionym do jednoosobowej reprezentacji pozwanej spółki i dodatkowo odpowiada za finanse

wyodrębnionego jej oddziału, a te przymioty i obowiązki nie należały do zakresu czynności dyrektora administracyjnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji porówna całość (sumę wszystkich składników brutto) wynagrodzenia za pracę powoda, które w spornym okresie otrzymał od pozwanego pracodawcy ze stosunku pracy, z uwzględnieniem wynagrodzenia za „usługi doradcze” świadczone na rzecz pozwanej za pośrednictwem firmy konkubiny, z wysokością wszystkich składników wynagrodzenia brutto oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na ich nazwę i charakter, przyznawanych w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna pracownikom narodowości koreańskiej (art. 18^{3c} § 1 k.p.), którzy zajmują porównywalne ze stanowiskiem powoda kierownicze stanowiska pracy u strony pozwanej (inne niż stanowisko jej dyrektora finansowego). Wymaga to stosownego uwzględnienia także dodatkowych świadczeń niepieniężnych przysługujących wyłącznie pracownikom koreańskim (np. kosztów wynajmu lokali mieszkalnych, używania samochodów i telefonów służbowych, indywidualnej opieki medycznej lub całodziennego wyżywienia), z których nie korzystają pracownicy narodowości polskiej. Kryterium narodowościowe nie może prowadzić do nierównego traktowania polskich pracowników względem pracowników narodowości koreańskiej, tak jak wykluczone byłoby „odwrotne” nierówne traktowanie koreańskich pracowników względem pracowników narodowości polskiej. Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników innej narodowości niż polska względem wynagrodzenia polskich pracowników, którzy wykonują te same lub porównywalne prace, jest zupełnie wyjątkowo możliwe, ale tylko w okolicznościach wymienionych art. 18^{3b} § 3 k.p. Takie potencjalnie usprawiedliwione zróżnicowanie mogłoby polegać na okresowym podjęciu proporcjonalnych działań, które przez czas określony, a nie „na stałe”, usprawiedliwiałby lub wymagały wyrównania szans lub adaptacji pracowników zagranicznych (narodowości koreańskiej) do warunków wykonywania pracy w Polsce, np. w razie braku polskich („krajowych”) kandydatów do pracy lub z innych konkretnych i weryfikowalnych potrzeb „zachęcenia” pracowników zagranicznych do podejmowania pracy w Polsce. Z zasady równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.) i odpowiadającego jej zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności z

przyczyn narodowościowych (art. 18^{3a} § 2-4 k.p.), wynika, że za wykonywanie na obszarze Polski tych samych lub porównywalnych prac przysługuje - co do zasady - jednakowe lub porównywalne wynagrodzenie. Tym, samym bliżej nieokreślona lub niepoddająca się obiektywnej weryfikacji potrzeba „przyciągnięcia” pracowników narodowości koreańskiej do pracy w firmach koreańskich działających na obszarze Polski nie stanowi usprawiedliwionego kryterium zróżnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników koreańskich w porównaniu do wynagrodzeń polskich pracowników, którzy wykonują te same lub porównywalne prace.

Z powyższego wynika, że dopiero porównanie wszystkich płacowych i niepieniężnych składników wynagrodzenia za pracę uzyskiwanych przez koreańskich oraz polskich pracowników zatrudnionych przy takich samych lub porównywalnych pracach jednakowej wartości doprowadzi do zniwelowania powodowi niekorzystnych warunków wynagradzania za pracę, wynikających z potencjalnie nierównego lub dyskryminacyjnie zakazanego ukształtowania warunków wynagradzania pracowników obu wymienionych narodowości. Takiej ocenie w przedmiotowej sprawie nie podlega stanowisko dyrektora finansowego strony pozwanej, który równocześnie pełni tę funkcję w wyodrębnionym oddziale pozwanej spółki, a ponadto jest prokurentem firmy, obarczonym odpowiedzialnością za wykonywanie obowiązków nie tylko przed pozwaną spółką, ale także przed centralą firmy w Korei, ponieważ powód bez wątpienia nie pełnił i nie odpowiadał za realizację tak rozległego rozmiaru pracowniczych i pozapracowniczych obowiązków „dyrektorskich”, przypisanych wyłącznie do stanowiska dyrektora finansowego. Wymaga to porównania wszystkich składników wynagrodzenia powoda, łącznie z ekwiwalentem za świadczone usługi doradcze, do wynagrodzenia, ale także innych „niepieniężnych” świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, które łącznie składają się na pracowniczy status materialny pracowników szereblu kierowniczego (dyrektorskiego) narodowości koreańskiej pozwanej spółki, tj. zatrudnionych w niej na innych niż stanowisko dyrektora finansowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

/tp/