



Sygn. akt I PK 82/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P.R.

przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń Spółce Akcyjnej Oddziałowi
w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w N.

z dnia 14 grudnia 2011 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powód domagał się od strony pozwanej 47.520 zł tytułem wyrównania
wynagrodzenia za okres od stycznia 2008 r. do września 2010 r. do poziomu

wynagrodzenia osób, które w strukturze organizacyjnej pozwanego zajmowały stanowiska starszych lub głównych specjalistów i w ocenie powoda wykonywały, w porównaniu do jego pracy, pracę jednakowej wartości.

Wyrokiem z 30 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy w N. oddalił powództwo. W uzasadnieniu stwierdzono między innymi, że zgodnie z § 22 zakładowego układu (ZUZP) system wynagradzania pracowników w PZU ma charakter motywacyjny i jest dostosowany do rodzaju pracy i osiągniętych wyników. Pracownicy mogą być zatrudnieni w systemie czasowo-premiowym. Wówczas oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje im premia. Oceny rezultatów pracy, postaw pracowniczych oraz predyspozycji do wykonywania pracy, jako podstawa do przeszerzegowania i awansów, dokonywane są przy wykorzystaniu systemu okresowych ocen uzgodnionego z ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi. Załącznik nr 1 do układu zawiera tabelę zaszeregowania stanowisk pracy, załącznik nr 2 określa minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii zaszeregowania. Dla stanowiska starszego specjalisty, które zajmował powód od 1 maja 2007 r., przewidziana jest kategoria zaszeregowania 5, dla stanowiska tego wynagrodzenie wynosiło od 2.070 do 10.360 zł. Załącznik nr 3 do ZUZP określa zasady przyznawania premii indywidualnych. Jej wysokość ustalana jest na podstawie wniosku złożonego i uzależniona jest od realizacji przydzielonych zadań, ich rodzaju i wagi, wkładu pracy, terminowości i jakości rezultatu pracy, a także od oceny efektywności. Premia składa się z części regulaminowej oraz z części uznaniowej. Powód zatrudniony był początkowo na stanowisku inspektora, następnie likwidatora szkód. 1 stycznia 2004 r. rozpoczął pracę w Inspektoracie PZU w N. w Zespole Likwidacji Szkód - Sekcja Likwidacji Szkód Majątkowych na stanowisku specjalisty, osiągając wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii zaszeregowania w kwocie 2.100 zł oraz premię przyznaną wg zasad określonych w regulaminie premiowania. 1 kwietnia 2007 r. ustalone zostało dla powoda wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii zaszeregowania 5 w kwocie 2.800 zł, bez zmian w zakresie dotyczącym premiowania. 1 maja 2007 r. powód rozpoczął pracę na stanowisku starszego specjalisty (CLS) w Fili w N. 1 marca 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalone zostało na kwotę 3.100 zł.

Do zakresu zadań na stanowisku Specjalisty w Sekcji Likwidacji Szkód z Ubezpieczeń Następstw Nieszczęśliwych Wypadków Centrum Likwidacji Szkód PZU w K. Filia w N. należało m. in. koordynowanie pracy w sekcji, ustalanie odpowiedzialności PZU oraz wysokości odszkodowań i świadczeń z ubezpieczeń następstw nieszczęśliwych wypadków, przyjmowanie zgłoszeń szkód, rejestrowanie zgłoszonych szkód w systemie informatycznym, ustalanie roszczeń regresowych, analiza wydanych orzeczeń pod kątem ich zgodności z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi PZU.

Pracownicy Filii niezadowoleni z wysokości osiąganego przez nich wynagrodzenia 15 stycznia 2008 r. wystąpili do Prezesa PZU z wnioskiem o rozpatrzenie możliwości wyrównania osiąganego wynagrodzenia do poziomu osiąganego za wykonywanie takiej samej pracy w sąsiednich Filiach PZU .

Wynagrodzenie zasadnicze powoda pracującego w Centrum Likwidacji Szkód Filia w N. wyniosło w roku 2008 łącznie – 33.600 zł, w 2009 r. – 36.600 7.1, w 2010 r. (styczeń-wrzesień) – 27.900 zł. Średnia premia w roku 2008 wyniosła 15,6%, w 2009 r. - 14,5%, w 2010 (styczeń - wrzesień) - 12,5%. Na 1 stycznia 2008 r. powód posiadał staż pracy 5 lat i 9 miesięcy.

Sąd ustalił, że na wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników w PZU wpływ ma: wielkość inspektoratu, staż, doświadczenie pracowników, liczba likwidowanych szkód, natomiast wykształcenie ma wpływ przy naborze do pracy. Staż pracy poza PZU, miał znaczenie przy ustalaniu wstępnego wynagrodzenia.

24 czerwca 2010 r. zawarto porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. Strony rozwiązały umowę za porozumieniem z dniem 30 września 2010 r. i uzgodniły wysokość świadczeń związanych ze zwolnieniami grupowymi. W porozumieniu ustalono, że powód nie ma i nie będzie podnosił żadnych roszczeń wobec pozwanej spółki. W ocenie Sądu odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania nie stanowi wynagrodzenia, dlatego takie porozumienie nie naruszało art. 84 k.p.

Podniesiono także, że sąd pracy nie może kształtować treści stosunku pracy, w tym wynagrodzenia, ponieważ jest to uprawnieniem pracodawcy.

Strona pozwana mogła kształtować wysokość wynagrodzenia w ramach szerokiej swobody przyznanej postanowieniami ZUZP. Pozwany pracodawca nie

przewodził polityki płacowej w sposób dowolny, nie licząc się z obowiązującym porządkiem prawnym.

Dalej wskazano, że to pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Sąd Rejonowy wykazał, że zróżnicowanie wynagrodzenia powoda i H.G. i innych pracowników odpowiada regułom przewidzianym w art. 18^{3c} § 3 k.p. Wynagrodzenia H.G. ukształtowane zostało w oparciu o inne kryteria, np. większe doświadczenie, wynikające z dłuższego stażu pracy.

Powód wniósł apelację od powyższego wyroku. Zarzucono naruszenie § 22 ZUZP, art. 18^{3d} k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3c} § 2 i art. 84 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 321 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 65 k.c., art. 233 § 1, 328 § 2 k.p.c., art. 128 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy w N. wyrokiem z 14 grudnia 2011 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że pracodawca może przyznać wyższe wynagrodzenie pracownikom posiadającym wyższe kwalifikacje zawodowe lub dłuższy staż. Długi staż pracy zwykle łączy się z nabyciem większego doświadczenia, korzystnie wpływającego na wykonywanie powierzonych obowiązków. Kolejnymi czynnikami oddziałującymi na wysokość wynagrodzenia u pozwanego było doświadczenie, wielkość inspektoratu oraz liczba likwidowanych szkód. W ocenie Sądu praktyka zawodowa i doświadczenie powoda nie uprawniały go do żądania wyższego wynagrodzenia zasadniczego. Powód kończąc pracę, nie kierował w stosunku do pracodawcy roszczeń odnośnie wyrównania wynagrodzenia czy premii. Okoliczności te, w ocenie Sądu Okręgowego jednoznacznie wskazują, że apelujący otrzymywane wynagrodzenie oceniał jako właściwe. Powód swoje warunki wynagradzania porównywał z warunkami wynagradzania innych osób pracujących na podobnych stanowiskach w innych oddziałach PZU. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy zasadnie ocenił, że wynagrodzenie otrzymywane przez powoda nie miało charakteru dyskryminującego w porównaniu z wynagrodzeniem otrzymywanym przez inne osoby. W trakcie postępowania Sąd Rejonowy ustalił dokładnie wysokość tego wynagrodzenia i prawidłowo dokonał oceny dowodów. Podnoszone przez odwołującego zarzuty, że

jego wynagrodzenie powinno być wyższe z uwagi na większą ilość załatwianych szkód nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ powód nie wykazał wiarygodnym dowodem, że załatwiał większą liczbę likwidowanych szkód w porównaniu z pracownikami, do których wynagrodzenia się odnosił.

W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie występowały obiektywne kryteria dające stronie pozwanej prawo do różnicowania wysokości wynagrodzenia i określenia tego wynagrodzenia w stosunku do powoda na takim poziomie, na jakim ostatecznie zostało ukształtowane. Wynagrodzenie apelującego było adekwatne do ilości i rodzaju jego pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej świadczenia i w żaden sposób nie naruszyło zasady równego traktowania.

Ponadto powód nie wykazał w trakcie postępowania, na czym polegała jego dyskryminacja i nie wskazał przyczyn tej dyskryminacji.

Zaznaczono również, że to pracodawcy przysługuje wyłączne prawo do określania wysokości wynagrodzenia. Sąd pracy nie ma kompetencji do podwyższania ustalonego wynagrodzenia, gdy pracownik pobiera wynagrodzenie mieszczące się w granicach przewidzianych w przepisach płacowych, nawet jeśli pracownik otrzymuje je w najniższej stawce przewidzianej dla danej kategorii zaszeregowania.

Podkreślono także, że powód zobowiązał się, iż nie będzie dochodził roszczeń ze stosunku pracy po jego ustaniu. Postanowienie to nie naruszyło art. 84 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku złożył powód. Zarzucono naruszenie: 1) art. 382 k.p.c. w następstwie którego doszło do bezpodstawnego pominięcia znacznej części materiału dowodowego zebranego w postępowaniu, 2) art. 381 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego powoda o dopuszczenie dowodu wynikającego z dokumentacji znajdującej się w sprawie przeciw PZU (IV P ... Sąd Rejonowy w N.) o odszkodowanie J.K.. Powód nie wiedział, że w tej sprawie został złożony dowód dotyczący zarobków i stażu innych pracowników Filii PZU w N. Wniosek dowodowy Sąd uznał za spóźniony i na tej podstawie go oddalił, 3) naruszenie art. 128 § 1 k.p.c. przez nedoręczanie pisma procesowego stronie pozwanej z 25 maja 2011 r. oraz odpisów załączników do pism procesowych przez stronę pozwaną, co uniemożliwiło powodowi obronę jego praw. Powód złożył

zastrzeżenie w tym zakresie w piśmie procesowym z 19 czerwca 2011 r., 4) § 22 ZUZP z 11 maja 2003 r. przez jego niezastosowanie. Zgodnie z tym postanowieniem, „system wynagradzania pracowników ma charakter motywacyjny, tzn. dostosowany do rodzaju pracy realizowanej na danym stanowisku i wyników osiąganych przez pracownika”, a więc nie ma związku ze stażem pracy. Przesłanka, na którą powołuje się pozwany i którą uznał Sąd nie znajduje uzasadnienia także w innych dowodach, na które zwracał uwagę i wykazał powód m. in. porównując wynagrodzenia powoda i M.R. oraz E.K. i A.Z., 5) art. 18^{3d} k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 18^{3c} k.p., przez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa na skutek uznania, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż wynagrodzenie powoda mieściło się w „widełkach” wynagrodzenia starszych specjalistów oraz że pracodawca udowodnił, że kierował się obiektywnymi powodami zróżnicowania wynagrodzeń i że różnice w zarobkach powoda w stosunku do pozostałych pracowników znajdują oparcie w obowiązującym prawie oraz że strona pozwana mogła kształtować wysokość wynagrodzenia w ramach szerokiej swobody przyznanej postanowieniami układu, 6) art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że staż pracy bezwzględnie uprawniał pozwanego do różnicowania wynagrodzenia, przy jednoczesnym braku ustaleń i wykazania, że miał on znaczenia przy wykonywaniu zadań powierzonych powodowi, 7) art. 18^{3c} § 2 i 84 k.p. przez błędną ich wykładnię i uznanie, że odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie stanowi wynagrodzenia za pracę i nie podlega ochronie jak wynagrodzenie, a co za tym idzie, iż można się go zrzec na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę wbrew art. 84 k.p., 8) art. 18 § 3 k.p. przez stwierdzenie, że Sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, gdy pracownik pobiera wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla zajmowanego stanowiska, chociaż otrzymywał je w najniższej stawce. Pogląd ten stoi w sprzeczności z wykładnią wynikającą z orzeczeń Sądu Najwyższego, szczególnie z orzeczeniem z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w N. do ponownego rozpoznania, ewentualnie o orzeczenie co do

istoty sprawy. Wniesiono także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Roszczenie powoda było oparte, między innymi, na zarzucie naruszenia art. 18^{3d} k.p. Regulacja prawna dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji została wprowadzona do Kodeksu pracy w wyniku implementacji przepisów prawa wspólnotowego celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań prawa unijnego (zob. na ten temat W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 140-142). Nie ulega wątpliwości, że z przepisów Rozdziału II a k.p. wynika zakaz nierównego ukształtowania wynagrodzenia pracowniczego za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn dyskryminujących. Przepisy te podobnie jak regulacje prawa wspólnotowego nie zawierają jednak normy, z której wynikałoby, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach mają być równo traktowani w zakresie wynagrodzenia za pracę. Przepisy te określają jedynie kryteria, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania uprawnień pracowniczych. Wynika z tego zatem, że uzasadniony byłby zarzut dyskryminacji jedynie w przypadku wykonywania pracy jednakowej lub jednakowej wartości przy niższym poziomie wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Tak więc jeżeli pracownik zarzuca naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji, to powinien wskazać przyczynę aktu dyskryminacji, czy fakty mogące uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy. W kwestii tej wielokrotnie wypowiadał się już Sąd Najwyższy (zob. np. wyroki z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, M.P. Pr. 2009, nr 3, s. 139, z 9 stycznia 2007, II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36, z 21 stycznia 2011, II PK 169/10, LEX nr 1095824, z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, niepublikowany).

W sporach, w których pracownik opiera swoje roszczenia na naruszeniu zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić więc przed sądem fakty z których można domniemywać stosowanie przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych. W

takim przypadku to na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że różnicując sytuację pracownika kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p.). Także i w tej kwestii wielokrotnie zajmował stanowisko Sąd Najwyższy (np. wyroki z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961, czy z 22 lutego 2007, I PK 242/06. OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98).

W związku z powyższym należy zauważyć, że powód opierając swoje roszczenia na naruszeniu zakazu dyskryminacji, nie wykazał, a nawet w ogóle nie wskazał żadnych faktów ani okoliczności, które mogłyby uprawdopodobnić dyskryminacyjne podłoże ustalenia jego wynagrodzenia. Elementu tego nie zawiera również skarga kasacyjna. W tym stanie rzeczy zbędne staje się porównywanie wynagrodzenia powoda, w tym wpływu stażu pracy na jego wysokość, z innymi pracownikami pozwanego pracodawcy. Jedynie z tego tylko względu roszczenia powoda nie mogły zostać uwzględnione. Ustalenie powyższe jednoznacznie przesądza również o niezasadności, podniesionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

Nie jest również trafny zarzut naruszenia przepisu § 22 układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy (wysokości wynagrodzenia) nawet jeżeli określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231, z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 22, czy z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, nr 7-8, poz. 152 z glosą T. Kuczyńskiego). Stanowisko powyższe nie jest sprzeczne, jak twierdzi skarżący, z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, (OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98). Nie został więc naruszony art. 18 § 3 k.p. W powyższym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że sądy pracy nie mogą ukształtować wynagrodzenia za pracę. Wyjątki w tym zakresie wprowadzają przepisy o nierównym traktowaniu pracowników. Tak więc sąd pracy może przyznać odszkodowanie w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać pracownik bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym jedynie w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji.

Na podstawie powyższego należało również uznać, że bezprzedmiotowy okazał się zarzut naruszenia art. 84 k.p., gdyż powód nie mógł zrzec się prawa do wynagrodzenia, którego nie nabył. Jest przy tym jasne, że przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co sprawia, że na mocy art. 18 § 3 k.p. nieważne byłoby zrzeczenie się odszkodowania za dyskryminacyjne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, niepublikowany). Nie mogło jednak dojść do tego naruszenia, gdyż Sąd drugiej instancji poprawnie ustalił, że skarżący nie uprawdopodobnił naruszenia zakazu dyskryminacji. Bezprzedmiotowe zatem jest rozważanie kwestii charakteru prawnego odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Nie można też uznać, że w sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne. W kwestii możliwości zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (w tym także odszkodowania) wielokrotnie wypowiadał się już Sąd Najwyższy.

Prawidłowe ustalenia w kwestii braku naruszenia zakazu dyskryminacji sprawiają, że podniesione w skardze zarzuty naruszenia prawa procesowego nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sprawy.

W przedmiocie kosztów postępowania kasacyjnego należnych stronie pozwanej należało mieć na uwadze przepis art. 132 § 1 k.p.c. Ponieważ odpis odpowiedzi na skargę kasacyjną został doręczony przez Sąd, a nie przez profesjonalnego pełnomocnika nie było możliwe uwzględnienie wniosku o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2011 r., II CZ 70/11, LEX nr 1044005).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/