



Sygn. akt II PK 112/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J.A.

przeciwko Fundacji [...] w Ś.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ś.

z dnia 19 grudnia 2011 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I w części oddalającej
powództwo ponad kwotę 7000 zł oraz w części dotyczącej
podwyższenia zasądzonych od powódki kosztów postępowania i
obniżenia należnej od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa
opłaty sądowej, a także w pkt III i sprawę w tym zakresie**

przekazuje Sądowi Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 września 2011 r. Sąd Rejonowy w Ś. zasądził od pozwanej Fundacji [...] w Ś. na rzecz powódki J.A. odszkodowanie w kwocie 28.820 zł za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 1 września 1992 r. do 31 sierpnia 2005 r. powódka pracowała u strony pozwanej w charakterze nauczyciela mianowanego otrzymując w ostatnim okresie wynagrodzenie w łącznej kwocie 2.221,80 zł miesięcznie. Od 1 września 2005 r. powódka przeszła na wcześniejszą emeryturę, przy czym w listopadzie 2005 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2006 r., która została następnie przedłużona do 30 czerwca 2008 r. Powódka miała pracować na całym etacie, na stanowisku nauczyciela kształcenia zintegrowanego (klasy 1-3) za wynagrodzeniem brutto początkowo 900 zł, od stycznia 2007 r. - 950 zł a od stycznia 2008 r. - 1.126 zł.

W okresie zatrudnienia powódki (od listopada 2005 r.) strona pozwana zatrudniała jeszcze 2 nauczycielki nauczania zintegrowanego, które otrzymywały znacznie wyższe wynagrodzenie. Strona pozwana wynagrodzenie nauczycieli ustalała w drodze indywidualnych negocjacji przy zatrudnianiu. Powódka pracowała 18 godzin lekcyjnych tygodniowo, a z pozostałych nauczycielek jedna miała też 18 godzin, a druga 20 godzin lekcyjnych tygodniowo. Z tych trzech nauczycielek powódka była nauczycielem mianowanym a pozostałe dwie były nauczycielkami kontraktowymi. Liczebność dzieci w klasach wynosiła od 5 do 7.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., przez niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia powódki. Pracownicy mają bowiem prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Sąd zwrócił uwagę, że u strony pozwanej inni nauczyciele o

porównywalnych do powódki kwalifikacjach oraz faktycznie wykonujący taką samą pracę, otrzymywali znacznie wyższe wynagrodzenie niż powódka.

Sąd uznał, że powódce należy się odszkodowanie, stanowiące różnicę pomiędzy najniższym (przewidzianym prawem) wynagrodzeniem nauczyciela mianowanego a faktycznie pobieranym przez powódkę.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną kwotę obniżył do 7.000 zł a dalej idącą apelację strony pozwanej oddalił.

Sąd Okręgowy uznał, że wprowadzie wbrew twierdzeniom strony pozwanej uzależnianie wysokości wynagrodzenia pracownika od niego posiadanego przez niego dodatkowego źródła dochodu (w tym przypadku emerytury) jest przejawem dyskryminacji, nie można jednak zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego w zakresie sposobu ustalenia odszkodowania.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przepis art. 18^{3d} k.p. stanowi jedynie, że przyznane odszkodowanie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zwrócił uwagę, że trudno zrozumieć, dlaczego Sąd, ustalając wysokość odszkodowania, odniósł się do przepisów niemających zastosowania do niepublicznych szkół, a nie do wynagrodzeń porównywanych nauczycieli. Już tylko to wskazuje na zawyżenie odszkodowania. W ocenie Sądu odwoławczego, dla potrzeb ustalenia wysokości odszkodowania nie jest bez znaczenia samo postępowanie powódki. W sposób jednoznaczny zostało ustalone, że powódka proponowane warunki przynajmniej początkowo akceptowała. Jakkolwiek dla przyjęcia dyskryminacji w zatrudnieniu jest to okoliczność bez znaczenia, to jednak dla ustalenia wysokości odszkodowania nie może ująć uwadze, że powódka w pewien sposób „współuczestniczyła” - dla osiągnięcia większych czy też mniejszych korzyści materialnych - w procedurze strony pozwanej zatrudniania nauczycieli - emerytów za niewiele ponad połowę wynagrodzenia płaconego nauczycielom - nie emerytom.

Wyrok ten został zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną. Zarzucono mu naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 18^{3d} k.p., poprzez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, że w sytuacji podjęcia przez pracownika zatrudnienia na dyskryminujących go warunkach zaoferowanych przez pracodawcę

należne pracownikowi odszkodowanie nie powinno stanowić naprawienia wyrządzonej mu szkody, a ponadto, że dla ustalenia wysokości odszkodowania ma znaczenie okoliczność podjęcia przez pracownika zatrudnienia na dyskryminujących go warunkach, gdyż stanowi ona o przyczynieniu się do szkody i współuczestnictwie w procederze dyskryminacji i okoliczność ta winna doprowadzić do miarkowania odszkodowania.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - z uwagi na sporządzenie uzasadnienia wyroku niezgodnie z regułami wymaganymi przez ustawę, w szczególności z uwagi na brak odniesienia się do zarzutów apelacyjnych oraz art. 386 § 6 k.p.c., wyrażające się nieuwzględnieniem oceny prawnej ujawnionego stanu faktycznego dokonanej przez Sąd Okręgowy w Ś. w wyroku z dnia 30 lipca 2009 r., VII Pa [X] oraz w wyroku z dnia 30 sierpnia 2010 r., VII Pa [Y] i wydaniem zaskarżonego wyroku bez honorowania zasady związania oceną prawną wyrażoną w uzasadnieniu kasatoryjnego wyroku sądu drugiej instancji, wynikającej z tego przepisu.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że art. 18^{3d} k.p. należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania, obowiązujące do dnia 14 sierpnia 2009 r., nakazują państwom wprowadzenie sankcji za dyskryminacje pracowników, które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Wynika stąd, że odszkodowanie powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie, podnosząc, że Sąd Okręgowy wyrokując w przedmiotowej sprawie nie dopuścił się

naruszenia przepisu art. 18^{3d} k.p. Przepis ten wiąże jedynie z pewnymi zdarzeniami obowiązek naprawienia szkody, przy jednoczesnym określeniu minimalnego stopnia jej wyrównania (odszkodowanie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie odrębnych przepisów). Z uwagi na nieprecyzyjność tej regulacji należy przy jej wykładni posiłkować się w sposób odpowiedni przepisami Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Powódka w sposób wybiórczy przywołała przepisy Kodeksu cywilnego mające wpływ na wyliczenie poszkodowanemu odszkodowania. Odwołała się do zasady pełnego wyrównania szkody majątkowej i odpowiedzialności za normalne następstwa działania (związek przyczynowy), natomiast Sąd Okręgowy zasadnie uwzględnił przy ustalaniu wielkości odszkodowania postawę samej powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy uznał je za nieuzasadnione.

Nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w szczególności z uwagi na brak odniesienia się do zarzutów apelacyjnych. Przede wszystkim podkreślić należy, że skarżąca (która sama apelacji nie wносиła) naruszenie art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. odnosi do apelacji strony przeciwnej. Tymczasem niedopuszczalne jest powoływanie się w skardze kasacyjnej na naruszenie przez sąd przepisów procesowych dotyczących interesów strony przeciwnej z wyjątkiem wadliwości, które powodują nieważność postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2004 r., IV CK 269/02, LEX nr 151640; z dnia 23 marca 2006 r., IV CSK 115/05, LEX nr 182902; z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 51/09, OSNP 2011 nr 7-8, poz. 100). Cechą charakterystyczną dla kontradiktoryjnego modelu postępowania cywilnego jest rozdzielenie interesów stron. Wniesienie pozwu, zastosowanie określonych środków obrony, wniesienie środków odwoławczych, czy w końcu wniesienie skargi kasacyjnej - poza przypadkami dotyczącymi współuczestnictwa - służą realizacji indywidualnych

interesów stron. Strona, wnosząc środek zaskarżenia, zmierza do uzyskania orzeczenia zgodnego ze stanowiskiem, jakie prezentowała w dotychczasowym postępowaniu. W tym zakresie możliwe jest postawienie sądowi wszelkich zarzutów, które doprowadziły do niekorzystnego dla strony rozstrzygnięcia. W przypadku zarzutów procesowych warunkiem jest jednak postawienie takich zarzutów, które dotyczą interesów podmiotu skarżącego, bowiem tylko takie mogłyby mieć wpływ na wynik sprawy w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 *in fine* k.p.c.

Sąd Najwyższy nie podziela także zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 386 § 6 k.p.c. W dwóch poprzednich kasatoryjnych wyrokach Sądu drugiej instancji (wydanych w niniejszej sprawie) wyrażony został pogląd, że pobieranie świadczenia emerytalnego przez powódkę nie może mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę a uzależnianie wysokości świadczenia od pobieranej emerytury stanowi przejaw dyskryminacji oraz że odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji pełni funkcję kompensacyjną i zmierza do naprawienia szkody. W zaskarżonym wyroku stanowisko to nie uległo zmianie. Natomiast wprowadzony został dodatkowy aspekt, nierozważany dotychczas, a mianowicie przyczynienie się powódki do powstania szkody (art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Stwierdzenie, że „odszkodowanie, w ocenie Sądu odwoławczego, nie tyle powinno być zatem naprawieniem szkody, a raczej karą dla pracodawcy, za niezgodne z prawem dążenie do minimalizacji własnych kosztów” padło właśnie w kontekście miarkowania odszkodowania, a nie negowania kompensacyjnego charakteru odszkodowania z art. 18^{3d} k.p.

Zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się uzasadniony. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani między innymi w zakresie warunków zatrudnienia, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ten otwarty katalog można uzupełnić o każde inne kryterium dotyczące pracownika, które w nieuzasadniony sposób wpływa na jego sytuację pracowniczą. Rozwinięciem ogólnego zakazu dyskryminacji jest zasada jednakowego wynagradzania pracowników statuowana w

art. 18^{3c} k.p. Z mocy tego przepisu pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym 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.

Sąd drugiej instancji potwierdził złamanie przez stronę pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poprzez ustalenie wynagrodzenia powódki na znacznie niższym poziomie niż pozostałym pracownikom wykonującym porównywalną pracę z tej przyczyny, że pobierała ona świadczenie z ubezpieczenia emerytalnego. Zaakceptować należy wniosek Sądu drugiej instancji, że różnicowanie sytuacji pracowników w zależności od posiadania przez nich dodatkowego źródła dochodu stanowi przejaw dyskryminacji, bowiem zastosowane kryterium dyferencjacji nie ma żadnego związku z wykonywaną pracą i z tego względu nie jest ani racjonalne, ani sprawiedliwe. Generalnie kwestia pobierania świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalnego i łączenia ich z wynagrodzeniem podlega ocenie z punktu widzenia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. W aspekcie prawa pracy sytuacja finansowa pracownika (źródła dochodów, posiadane zasoby itp.) nie ma znaczenia w kształtowaniu stosunku pracy. Swoboda (autonomia) woli stron w prawie pracy jest ograniczona, a granicę wytyczają przepisy prawa pracy, w tym także dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, ze szczególnym uwzględnieniem jednakowego wynagradzania za jednakową pracę (art. 18^{3c} k.p.).

Sąd drugiej instancji, uznając ustalone wynagrodzenie za przejaw dyskryminacji, zgodził się tym samym z twierdzeniem Sądu Rejonowego, że powódka świadczyła taką samą (jednakową) pracę jak pozostałe nauczycielki nauczania zintegrowanego. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem, pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września

2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Zwykle do stanowiska pracy przypisany jest rodzaj pracy, wymagający określonych kwalifikacji. W istocie zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią one dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), akceptowane również w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305). Przy czym wyraźnie należy podkreślić, że chodzi w tym przypadku o faktyczny rozmiar wykonywanych przez pracownika obowiązków, który może się różnić od pierwotnie zakładanego, stanowiącego podstawę ustalenia wynagrodzenia przy nawiązaniu stosunku pracy (podstawę negocjacji). Inaczej rzecz ujmując, tylko faktyczna (a nie nietrafnie przewidywana w momencie zawarcia umowy o pracę) mniejsza ilość umówionej pracy prowadząca do różnicowania wynagrodzenia pracownika w stosunku do innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko, ale obciążonych obowiązkami w większym zakresie, stanowi usprawiedliwione kryterium dyferencjacji. Przekładając te uwagi na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że przyznanie powodce niższego wynagrodzenia za pracę z uwagi na mniejszą liczbę dzieci niż w pozostałych klasach nauczania zintegrowanego byłoby sprawiedliwe, gdyby odpowiadało to rzeczywistemu stanowi rzeczy. Tymczasem z ustaleń faktycznych wynika, że - niezależnie od przewidywań w dacie nawiązania stosunku pracy - w rzeczywistości liczebność klasy powódki odpowiadała pozostałym klasom nauczania

zintegrowanego (od 5 do 7 uczniów). Również należy wskazać, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie, znacząco niekorzystne w stosunku do wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę, nie traci takiego charakteru z tego powodu, że pracodawca był zainteresowany zatrudnieniem pracownika wyłącznie na takich warunkach płacowych a pracownik się na to godził.

Kodeks pracy jako sankcję za naruszenie zakazu dyskryminacji przewiduje odszkodowanie „w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę” (art. 18^{3d}). Tak judykaturze, jak i w piśmiennictwie, pojawiały się wypowiedzi poczynawszy od interpretowania odszkodowania zgodnie ze znaczeniem przyjmowanym na gruncie prawa cywilnego (naprawienie szkody wynikłej z dyskryminacji pracownika), poprzez przyznanie mu funkcji zadośćuczynienia za krzywdę, a skończywszy na uznawaniu go za rekompensatę za szkodę majątkową oraz uszczerbek w dobrach niemajątkowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego uwzględniano przy tym wynikający z europejskiego prawa pracy nakaz, aby odszkodowanie było „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”.

W wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 98, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Taki charakter odszkodowania potwierdził również wyrok z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10 (LEX nr 590311). Sąd Najwyższy stwierdził, że naprawienie szkody obejmuje nie tylko stratę (*damnum emergens*), którą poszkodowany poniósł, ale także korzyści (*lucrum cessans*), jakie mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono, uznając, że w przypadku wymiernych strat i utraty korzyści, które najczęściej powstają na skutek naruszenia zasady równego wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.), mogą one zostać dość łatwo oszacowane. W konkluzji przyjął, że w ramach odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., mieści się nie tylko obowiązek naprawienia szkody w postaci różnicy między wynagrodzeniem zasadniczym dyskryminującym a takim samym wynagrodzeniem w zgodnej z prawem wysokości, ale także w wysokości różnicy między wypłaconymi a należnymi z analogicznych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej. Odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. jest więc ustalane

według kryteriów określonych w art. 361 § 2 k.c. Tylko w takim kontekście można mówić o sankcji określonej przez prawo unijne jako „skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca”.

Sąd pierwszej instancji przyjął co do zasady taki właśnie charakter odszkodowania, uznając, że ma ono wynagrodzić powódce szkodę majątkową powstałą na skutek działań pracodawcy noszących znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu. W przyjętym sposobie obliczenia wyszedł od minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego wynikającej z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. Nr 22, poz. 181 ze zm.), które nie ma zastosowania do strony pozwanej (szkoły niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej – art. 1 ust. 2 pkt 2 lit. b w związku z art. 91b ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela; jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Sąd drugiej instancji w motywach rozstrzygnięcia zasygnalizował nieprawidłowy sposób wyliczenia odszkodowania, nie wskazując jednakże, jaki byłby w tym przypadku właściwy. Natomiast przyjął, że dla ustalenia wysokości odszkodowania ma znaczenie okoliczność podjęcia przez pracownika zatrudnienia na dyskryminujących go warunkach, gdyż stanowi ona o przyczynieniu się do szkody poprzez współuczestnictwo w „procederze zatrudniania nauczycieli emerytów za niewiele ponad połowę wynagrodzenia płaconego nauczycielom nie-emerytom” i okoliczność ta winna przemawiać za miarkowaniem odszkodowania.

Rację należy przyznać Sądowi drugiej instancji, że podstawą (bazą) wyliczenia odszkodowania powinno być wynagrodzenie pozostałych nauczycielek nauczania zintegrowanego, a nie minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego, która nie obowiązywała u strony pozwanej. Skoro przejawem dyskryminacji było ustalenie wynagrodzenia powódki na znacznie niższym poziomie niż wynagrodzenie przysługujące pracownikom wykonującym porównywalną pracę, to jej szkoda majątkowa wyraża się właśnie w tej różnicy tych wynagrodzeń. Tymczasem Sąd pierwszej instancji, stosując stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego za pracę nauczyciela mianowanego, wyszedł niejako

z założenia, że powódka powinna zarabiać więcej niż pozostałe zatrudnione u strony pozwanej nauczycielki nauczania zintegrowanego (ze względu na wyższy stopień awansu zawodowego). Przyznane przez Sąd pierwszej instancji odszkodowanie przekroczyło szkodę, jaką poniosła powódka na skutek przyznania jej zaniżonego („dyskryminującego”) wynagrodzenia. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji nie mógł zastąpić wskazania prawidłowej wysokości szkody jej miarkowaniem, bowiem co do zasady zastosowanie art. 362 k.c. wymaga uprzedniego ustalenia wysokości szkody.

W uzasadnieniu twierdzenia o przyczynieniu się powódki do powstania szkody Sąd drugiej instancji powołał się na to, że powódka zaakceptowała proponowane jej warunki płacowe dlatego, iż była zainteresowana przejściem na emeryturę nauczycielską (której warunkiem jest rozwiązanie stosunku pracy) i pobieraniem dwóch świadczeń – wynagrodzenia za pracę i emerytury. Jeśli w istocie takie były motywy działania powódki, to mieściły się one w granicach prawa i w żaden sposób nie usprawiedliwiały dyskryminujących warunków płacowych ani też nie stanowiły okoliczności uzasadniających miarkowanie odszkodowania. Natomiast to, czy porównywalny do pozostałych nauczycielek nauczania zintegrowanego pułap wynagrodzenia uprawniałby powódkę do pobierania obu świadczeń, bez konieczności zmniejszenia bądź zawieszenia emerytury wedle zasad wynikających z art. 104 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.), miałoby istotne znaczenie przy ustaleniu wysokości szkody. Jeśli więc otrzymywanie przez powódkę porównywalnego wynagrodzenia prowadziłoby do zmniejszenia lub zawieszenia emerytury, okoliczność tę należałoby uwzględnić przy ustaleniu wysokości odszkodowania.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak sentencji.