



Sygn. akt I PK 268/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. A. i in.,
przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w Warszawie
o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, o
uznanie postanowień umowy o pracę za naruszające zasady równego traktowania i
zastąpienie ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 sierpnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 25 lutego 2016 r.,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. nie obciąża powodów obowiązkiem zwrotu stronie
pозwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z 13 maja 2015 r., oddalił powództwa [...] przeciwko Poczcie Polskiej S.A. w Warszawie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz o uznanie postanowień umowy o pracę za naruszające zasady równego traktowania i zastąpienie ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (pkt I.) oraz odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej (pkt II.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie są zatrudnieni na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony na stanowiskach pracowników ochrony w Poczcie Polskiej S.A. Centrum Usług Koncesjonowanych Sekcja Ochrony T., każdy w wymiarze pełnego etatu. W.K. pracuje od 19 lipca 1993 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.286,60 zł brutto. R.D. pracuje od 1 stycznia 1998 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.266,00 zł brutto. J. D. pracuje od 2 listopada 1992 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.235,10 zł brutto. M. L. pracuje od 29 grudnia 1997 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.266,00 zł brutto. J. P. pracuje od 1 marca 1989 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.296,90 zł brutto. A. K. pracuje od 8 kwietnia 2004 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.142,40 zł brutto. J.C. pracuje od 26 września 1988 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.286,60 zł brutto. J.A. pracuje od 19 marca 1998 r. i jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.142,40 zł brutto. Powodowie uzyskują także miesięczne dodatki stażowe, inne dodatki i premie wypłacane zgodnie z regulaminem premiowania.

Strona pozwana funkcjonowała jako Państwowe Przedsiębiorstwo Użyteczności Publicznej „Poczta Polska”. W wyniku zmian w statucie w maju 2005 r. doszło do reorganizacji – z przedsiębiorstwa wielozakładowego strona pozwana przekształciła się w jednego pracodawcę. Od 1 września 2009 r. Poczta Polska przyjęła formę spółki akcyjnej. W 2005 r. powstało Centrum Usług Koncesjonowanych, będące jednostką organizacyjną strony pozwanej o ogólnopolskim zasięgu działania, składającą się z centrali oraz czternastu oddziałów regionalnych. Zakres działalności Centrum Usług Koncesjonowanych obejmuje m.in.: działalność w zakresie ochrony fizycznej i zabezpieczenia

technicznego na rzecz jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej oraz działalność w zakresie logistyki gotówki. Pracownikami Centrum Usług Koncesjonowanych stali się pracownicy strony pozwanej zatrudnieni na stanowiskach, które do 2005 r. były różnicowane według następujących szczebli: młodszy wartownik, konwojent, wartownik-konwojent i starszy wartownik-konwojent. Po reorganizacji, zatrudnieni w ramach Centrum Usług Koncesjonowanych są pracownikami ochrony, ale przechodzili na to stanowisko z uposażeniami adekwatnymi do wcześniejszych, różnicowanych stanowisk. W 2009 r. liczba oddziałów Centrum Usług Koncesjonowanych zmniejszyła się do sześciu. W styczniu 2013 r. zostały zlikwidowane oddziały regionalne Centrum Usług Koncesjonowanych. Pozostała centralna jednostka, działająca przy wykorzystaniu czterech regionów operacyjnych, których kierownictwo zlokalizowano w Warszawie, K., Poznaniu i Gdańsku. Celem scentralizowania struktury Centrum Usług Koncesjonowanych było m.in. ujednolicenie wysokości wynagrodzeń pracowników ochrony zatrudnionych w całym kraju.

Pracownicy Poczty Polskiej S.A. mają liczną reprezentację związkową – u pracodawcy działa kilkadziesiąt związków zawodowych. Zmiany wynagrodzenia były konsultowane ze związkami zawodowymi. Do 2005 r. w ramach Poczty Polskiej S.A. funkcjonowało ponad sto Rejonowych Urzędów Pocztowych jako odrębne zakłady pracy i każdy z nich kreował własną politykę płacową. Wspólna reprezentacja związkowa pracowników strony pozwanej w porozumieniu zawartym 12 stycznia 2005 r. uniemożliwiła pozwanemu pracodawcy jednostronną zmianę warunków płacy pracowników. W 2007 r. dopuszczono możliwość wypowiedzenia warunków płacy w zakresie wynagrodzeń zasadniczych, lecz jedynie do wysokości górnej granicy stawki wynagrodzenia pracownika według kategorii zaszeregowania. W konsekwencji tego zachowane zostały dysproporcje w kwotach wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracowników ochrony w różnych miejscach świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej, mimo ujednolicenia struktury w ramach Centrum Usług Koncesjonowanych. Związki zawodowe nie dopuszczały możliwości znacznego obniżenia płac w stosunku do stawek sprzed zmian reorganizacyjnych, a wręcz przeciwnie – organizacje związkowe występowały i nadal występują o podwyżkę wynagrodzenia dla

reprezentowanych pracowników. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 13 września 2010 r. został podpisany przez przedstawicieli 46 zakładowych organizacji związkowych. Według tego układu zbiorowego pracownicy ochrony zostali zaszeregowani w kategoriach wynagrodzenia od 6. do 9., stawka ich wynagrodzenia zasadniczego mieściła się między 900 zł a 3.300 zł brutto. W kategorii 7., do której zaszeregowani zostali powodowie, wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynosiło od 1.000 zł do 2.900 zł brutto miesięcznie. Strona pozwana zawarła porozumienie z pracownikami ochrony otrzymującymi wynagrodzenie zasadnicze powyżej 2.600 zł brutto i w 2014 r. wynagrodzenie to w skali kraju uległo obniżeniu. Od 2013 r. procentowa wysokość premii jest taka sama dla wszystkich pracowników, podczas gdy wcześniej procent ten różnił się między regionami. Średnia płaca pracowników ochrony w Centrum Usług Koncesjonowanych Poczty Polskiej S.A. wynosi ok. 2.100 zł brutto. Najwyższe pensje mają pracownicy z najdłuższym stażem i gdy oni odchodzą na emerytury, nowi pracownicy otrzymują najniższe pensje. Spośród dwóch tysięcy pracowników ochrony zatrudnianych obecnie przez stronę pozwaną, 60% otrzymuje wynagrodzenie w przedziale od 1.900 zł do 2.100 zł brutto.

Wynagrodzenie zasadnicze pracowników Centrum Usług Koncesjonowanych Sekcja Ochrony T. – gdzie pracują powodowie – mieści się najczęściej w przedziale od 2.101 zł brutto do 2.300 zł brutto. Mimo działań podejmowanych przez pozwanego pracodawcę, nadal istnieją dysproporcje w wynagrodzeniach wypłacanych pracownikom, zarówno w skali kraju, jak i w ramach Sekcji Ochrony T.. Kryteria różnicujące wynagrodzenie pracowników ochrony u pozwanego to: staż pracy, doświadczenie, kwalifikacje, stresogenność i odpowiedzialność w związku z wykonywanymi czynnościami. Pracownicy ochrony, w zależności od ich predyspozycji, wykonują czynności, które różnią się co do ilości i rodzaju zadań. Charakter wykonywanej pracy zależy od tego, czy jest to ochrona stacjonarna, czy też konwojowa. Zadania inkasenta i dowódcy konwoju są najbardziej odpowiedzialne. Czynności wykonywane przez pracownika ochrony w ramach usługi inkaso polegają na ochronie transportu wartości pieniężnych dla urzędów pocztowych, dokonywaniu odbiorów wartości pieniężnych od podmiotów zewnętrznych i ochronie transportu tych wartości. W większych miastach jest więcej

zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miejscowościach, a zadania ochrony stacjonarnej obejmują większe obiekty.

Od czerwca 2012 r. strona pozwana wartościuje stanowiska pracy, biorąc pod uwagę przede wszystkim rodzaj i ilość wykonywanej pracy, a także lokalizację i obowiązujące lokalnie ceny rynkowe. Wszyscy powodowie zatrudnieni w Poczcie Polskiej S.A. Centrum Usług Koncesjonowanych Sekcja Ochrony T. mają ten sam zakres obowiązków, natomiast faktycznie wykonywane przez nich zadania różnią się w zależności od posterunków i lokalizacji, np. w T. nie są wykonywane usługi inkasa, bo nie ma takiego zapotrzebowania. Powodowie J. D., J. C. i J. A. nie wykonują zadań inkasenta. W 2008 r. miała miejsce podwyżka dla pracowników strony pozwanej w zbliżonej wysokości po około 250 zł. Kolejna podwyżka w 2012 r. w wysokości 3% również objęła wszystkich pracowników. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto W. K. wynosi 3.426,92 zł, R.D. – 3.252,57 zł, J. D. – 3.319,71 zł, M. L. – 3.281,85 zł, J. P. – 3.398,79 zł, A. K. – 2.952,70 zł, J.C. – 3.387,03 zł, J. A. – 3.069,35 zł.

Poczta Polska S.A. zawarła 18 marca 2015 r. porozumienie zbiorowe ze związkami zawodowymi, którego celem jest zniwelowanie dysproporcji płacowych na wszystkich stanowiskach, w tym na stanowiskach pracowników ochrony. Warunki nowego Zakładowego Układu Zbiorowego i Regulaminu Premiowania zostały wynegocjowane, a po ich wejściu w życie wynagrodzenia pracowników mają być zmieniane w drodze zawieranych porozumień.

Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych stwierdził, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie i dlatego zostały w całości oddalone. Zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP i wyrażona wprost w art. 11³ k.p., a także skonkretyzowana w przepisach rozdziału IIa Kodeksu pracy zatytułowanego „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, rozumiana jest jako zakaz niedopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. W orzecznictwie za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wskazane kryteria, a także przyznanie z

tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 oraz z 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480). Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność, która nie jest podyktowana negatywnymi przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, LexPolonica nr 1573349 oraz z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Według poglądów Sądu Najwyższego (postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160), pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

W rozpoznawanej sprawie powodowie domagali się zasądzenia na ich rzecz odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na stosowaniu dyskryminacji płacowej. Według art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani 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. W art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. sprecyzowano, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają takie działania, które jako proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicują sytuację pracownika w ten sposób, że przy ustalaniu zasad wynagradzania i awansowania stosowane jest kryterium stażu pracy, co w gruncie rzeczy uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Szczególne unormowanie kwestii równego traktowania w zakresie wynagradzania ustawodawca zawarł w art. 18^{3c} k.p. który statuuje zasadę, w myśl której pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1) i dotyczy to wszystkich składników wynagrodzenia, a nawet innych świadczeń związanych z pracą (§ 2), 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 (§ 3). Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251). W wyroku z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13 (LEX nr 1487089) Sąd Najwyższy uznał, że 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. Równość nie jest jednak 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 rozpoznawanej sprawie powodowie upatrywali dyskryminacji w tym, że pracownicy ochrony zatrudnieni w innych miejscowościach zarabiali więcej. Jako przykład podawali m.in. K. W ocenie Sądu Rejonowego, nie można doszukiwać się dyskryminacji w tym, że pracownicy wykonujący tylko z nazwy te same czynności co powodowie, zatrudnieni w innych miejscowościach, wynagradzani są w inny sposób. Faktycznie bowiem inna jest specyfika ich pracy, inne obiekty do ochrony i inne trasy do przejechania. Jest to praca wykonywana w innych warunkach. Pracodawca ma prawo różnicować wynagrodzenia takich pracowników. Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był

wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie różnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Powodowie *de facto* takiej przyczyny nie wskazali. Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenia pracowników ochrony w Poczcie Polskiej S.A. są różnicowane, a dysproporcje w płacach istniały w skali kraju jeszcze przed ujednoliceniem struktury strony pozwanej przez powołanie jednostki o nazwie Centrum Usług Koncesjonowanych. Zmiany organizacyjne, poczynając od 2005 r., miały na celu zniwelowanie różnic w wypłacanych wynagrodzeniach, choć z uwagi na opór licznych organizacji związkowych i konieczność konsultacji oraz toczzone spory zbiorowe, do chwili obecnej strona pozwana nie wyrównała stawek wynagrodzenia pracowników. Usytuowanie wynagrodzeń powodów w 7. kategorii zaszerzegowania do czasu wprowadzenia nowego układu zbiorowego pracy u strony pozwanej było zgodne z zajmowanymi przez nich stanowiskami pracy. Wśród pracowników ochrony w Centrum Usług Koncesjonowanych Poczty Polskiej S.A. znajdują się osoby, które osiągają wynagrodzenia zarówno wyższe, jak i niższe od powodów. Przyczyna tego tkwi w zmianach organizacyjnych, które miały miejsce w Poczcie Polskiej S.A. w ciągu ostatniej dekady, a także w zadaniach wykonywanych na stanowisku pracownika ochrony w różnych miastach, a nawet w ramach tego samego miasta na innych posterunkach.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie dopuszcza się dyskryminacji powodów z uwagi na niedozwolone kryteria wymienione w art. 11³ k.p. Powodowie, twierdząc, że są nierówno traktowani, nie sprecyzowali, jaka mogła być ich zdaniem przyczyna owej nierówności. Tymczasem Poczta Polska S.A. dowiodła, że występujące między wynagrodzeniami pracowników ochrony różnice wywołane były obiektywnymi przesłankami i nie stanowiły celowego, zawinionego przez stronę pozwaną naruszania zasady równego traktowania wymierzonego w powodów. Ponadto pracodawca udowodnił, że podejmuje kroki mające na celu zniwelowanie dysproporcji w płacach, lecz w granicach prawa, stąd konieczne są konsultacje związkowe, a nawet prowadzenie sporów zbiorowych. W toku

postępowania sądowego zostało zawarte kolejne porozumienie zbiorowe z 18 marca 2015 r., którego celem jest m.in. ujednolicenie płac pracowników Poczty Polskiej S.A. Kryteria, według których u strony pozwanej zróżnicowane zostały wynagrodzenia pracowników ochrony, Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione w świetle przytoczonych przepisów. Głównym kryterium zróżnicowania jest staż pracy i związane z nim doświadczenie, a w następnej kolejności po kwalifikacjach brane są pod uwagę takie czynniki jak stresogenność i odpowiedzialność wynikające z podejmowanych czynności. Pracownicy ochrony w ramach tego samego pisemnego zakresu obowiązków wykonują czynności, które różnią się co do ilości i rodzaju zadań. Dlatego też Sąd Rejonowy ostatecznie uznał, że pracownicy ochrony zatrudnieni przez Pocztę Polską S.A. w ramach scentralizowanej jednostki Centrum Usług Koncesjonowanych nie wykonują pracy o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. Mniejszego wysiłku, stresu i odpowiedzialności wymaga ochrona stacjonarna w porównaniu do prowadzenia konwoju czy usługi inkaso, a zadania inkasenta i dowódcy konwoju są najbardziej odpowiedzialne. Co za tym idzie, najwyższe pensje pracowników ochrony, uzasadnione wykonywanymi zadaniami, są w większych miastach, gdzie jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miejscowościach. Z tej przyczyny niejednakowe wynagradzanie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy uznał, że żądania zasądzenia na rzecz powodów odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu okazały się nieuzasadnione. Nie zasługiwały również na uwzględnienie żądania uznania za nieważne postanowień umowy dotyczących wynagrodzenia zasadniczego i nakazania zmiany stawki wynagrodzenia zasadniczego. Powodowie w żaden sposób nie wykazali, że postanowienia umów o pracę dotyczące wysokości ich wynagrodzeń są sprzeczne z ustawą lub zasadami współżycia społecznego czy też mają na celu obejście przepisów prawa, co w myśl art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. czyniłoby te postanowienia nieważnymi. Sąd Rejonowy uznał, że nie było podstaw do nakazania pozwanemu pracodawcy zmiany (podwyższenia) stawki wynagrodzenia zasadniczego powodów. Powodowie domagali się wyrównania wynagrodzenia przez podniesienie ich stawki do stawki osób najlepiej zarabiających, nie bacząc na to, że pracodawcy po prostu na to nie stać. Z drugiej

strony, związki zawodowe reprezentujące pracowników strony pozwanej nie godzą się na jakąkolwiek obniżkę wynagrodzeń, a w przypadku podwyżek chcą, aby były one takie same dla wszystkich. Nie na tym polega niwelowanie różnic w wynagrodzeniach pracowników. Nie można od pracodawcy wymagać posunięć, które są sprzeczne z rachunkiem ekonomicznym, jednocześnie nie godząc się na jakiegokolwiek obniżki wynagrodzeń tych, którzy zarabiają więcej niż inni. W rzeczywistości, gdyby nie blokada pracodawcy ze strony związków zawodowych, już dawno strona pozwana mogłaby te różnice zniwelować. Skoro jednak nie może tego w prosty sposób uczynić, pracownicy nie mogą wywodzić z tego dla siebie korzystnych skutków finansowych, na które pracodawcy nie stać.

Z tych powodów Sąd Rejonowy oddalił powództwa w całości. O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelację wnieśli powodowie i zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w pkt. I., zarzucili: 1) nierozpoznanie istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.), polegające na wydaniu wyroku oddalającego powództwo, mimo braku ustaleń pozwalających na to, aby zastosować 18^{3c} § 1 k.p., a mianowicie: a) nieustalenie, jaka była wysokość wynagrodzenia innych pracowników Centrum Usług Koncesjonowanych Poczty Polskiej S.A. wykonujących analogiczne obowiązki do tych, które wykonywali powodowie; b) nieustalenie, jakie faktycznie obciążenie pracą istnieje na posterunkach, które są chronione stacjonarnie w innych, również mniejszych miejscowościach, oraz jakie wynagrodzenie otrzymują osoby tam wykonujące swoje zadania; c) nieustalenie obciążenia konwojami w poszczególnych miejscowościach na terenie kraju, w tym w ramach Regionu Operacyjnego CUK w K. w kontekście porównania ich z obciążeniem w Sekcji Ochrony T., jak również brak w tym zakresie porównania wynagrodzeń (przez niedokonanie stosownych porównań określonych wielkości – wysiłku, stresogenności, odpowiedzialności i wynagrodzenia); 2) naruszenie prawa materialnego: art. 18^{3c} § 1 k.p., polegające na jego błędnej wykładni i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy, co wyrażało się w przyjęciu, że praca powodów nie wymaga takiego wysiłku czy odpowiedzialności, jak praca na takim samym stanowisku w K., w B. czy D..

Powodowie wnieśli o uchylenie wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji albo o zmianę wyroku przez

uwzględnienie powództw w całości. Ponadto wnosili o nieobciążanie ich kosztami postępowania odwoławczego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powodów oraz o zasądzenie od każdego z nich kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z 25 lutego 2016 r., oddalił apelację powodów i odstąpił od obciążania ich kosztami procesu za drugą instancję.

Sąd Okręgowy przypomniał, że istota sporu dotyczyła zasadności roszczeń powodów wywodzonych z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pod względem płacowym. Sąd odwoławczy nie znalazł podstaw do uwzględnienia podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego. Sąd Rejonowy przeprowadził dokładne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy poddał kompleksowej analizie, wyprowadzając trafne, logiczne i przekonujące wnioski. Ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji jest zgodna z art. 233 § 1 k.p.c., dlatego też Sąd Okręgowy, dzieląc argumentację Sądu Rejonowego w zakresie oceny dowodów, przyjął za własne ustalenia faktyczne tego Sądu. Z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wyciągnął prawidłowe wnioski i na ich podstawie dokonał właściwej oceny prawnej dochodzonych roszczeń.

Powodom chodziło o to, aby ich wynagrodzenia były takie jak wynagrodzenia pracowników pracujących u strony pozwanej w innych miejscowościach, np. w K.. Należy zauważyć, że zgodnie z art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Przepis art. 18^{3d} k.p., stanowiący podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, odnosi się zatem do przypadku różnicowania pracowników w sposób kwalifikowany (tj. sytuacji gdy różnicowanie pracowników wiąże się z jedną z cech szczególnych, których uwzględnienie zasługiwałoby na dezaprobatę społeczną, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p.). Przepis art. 18^{3c} k.p. przewiduje natomiast dozwolone prawem kryteria różnicowania wynagrodzenia (nie jest to katalog zamknięty).

Powodowie w apelacji twierdzili, że domagali się odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i nie mieli obowiązku wykazania cechy, ze

względem na którą nastąpiła ich dyskryminacja. Nie jest to jednak stanowisko uzasadnione. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 2006 nr 7, s. 35, LEX nr 184961; wyrok z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 z glosą L. Mitrusa OSP 2008 nr 7-8, poz. 82). Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251).

Wbrew zarzutom zawartym w apelacji, Sąd pierwszej instancji, kierując się żądaniem sformułowanym przez powodów, dokonał ustaleń faktycznych w celu zbadania materialnoprawnych przesłanek uwzględnienia roszczenia określonego w art. 18^{3d} k.p. Powodowie domagali się w pozwie odszkodowania z tytułu naruszenia przez stronę pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz uznania za nieważne postanowień umów o pracę dotyczących wysokości wynagrodzenia zasadniczego – w wyniku stwierdzenia, że naruszają one zasadę równego traktowania – oraz zastąpienia ich postanowieniami, które nie ma charakteru dyskryminacyjnego, z ustaleniem, że wynagrodzenie zasadnicze powinno wynosić 2.980 zł brutto. Powodowie twierdzili, że „u podłoża nierównego traktowania ich przez pracodawcę leży fakt, że wykonują oni jakościowo i ilościowo pracę w większym zakresie, a nie są wynagradzani tak, jak pracownicy, którzy pracę tę wykonują w mniejszym zakresie (np. z B., D., Sekcji Ochrony Kraków), otrzymują zaś większe lub porównywalne z nimi wynagrodzenie”. Tak sformułowana podstawa faktyczna roszczenia odnosi się wprost i bezpośrednio do treści art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p., które przewidują prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości oraz definiują pracę o jednakowej

wartości jako pracę, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku. Powodowie dochodzili zatem w ramach podstawy faktycznej roszczenia odszkodowawczego znajdującego oparcie w art. 18^{3d} k.p.

Z treści roszczenia powodów, z jego podstawy faktycznej i materialnoprawnej, wynika, że słuszne jest stanowisko Sądu Rejonowego, uwzględniające orzecznictwo Sądu Najwyższego, że to na powodach spoczywał obowiązek wskazania, z jakich przesłanek wywodzą naruszenie w stosunku do nich zasady równego traktowania, tj. wskazania podstawy dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej. Dopiero po wykazaniu, że nastąpiło dyskryminowanie pracownika z którejś z przyczyn wymienionych w przepisach Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji i o naruszeniu przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę. Powodowie twierdzili, że dyskryminacja polegała na nierównym wynagradzaniu. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń było skutkiem pewnych zaszłości, pomijanych przez powodów. Sąd Rejonowy poczynił szerokie ustalenia związane z wyjaśnieniem przyczyn zróżnicowania wysokości wynagrodzeń w grupie pracowników ochrony, do której należą powodowie. Sąd pierwszej instancji szczegółowo to wyjaśnił, a Sąd Okręgowy zgodził się z tymi ustaleniami i z ich oceną prawną, że były to okoliczności obiektywne, niezawinione przez stronę pozwaną, mające swoje źródło w zdarzeniach z przeszłości (reorganizacje, zmiany struktury strony pozwanej), będące skutkiem konieczności poruszania się w granicach prawa i konieczności konsultacji kwestii wynagrodzeń z organizacjami związkowymi. Nie można zarzucić stronie pozwanej braku dobrej woli w próbie zniwelowania różnic w wynagrodzeniach pracowników. W związku z tym nie było konieczne prowadzenie szczegółowych ustaleń co do tego, czy powodowie wykonywali pracę jednakową i jednakowej wartości co inni pracownicy ochrony zatrudnieni u strony pozwanej wykonujący pracę w innych miejscowościach. Sąd Rejonowy zbadał jednak tę kwestię i poczynił ustalenia co do średnich wynagrodzeń pracowników ochrony strony pozwanej w skali całego kraju i porównywał do nich wynagrodzenia powodów. Oceniając zasadność powództw, Sąd Rejonowy odniósł się bowiem do wysokości wynagrodzeń pracowników ochrony zarówno w skali całego kraju, jak i w

Sekcji Ochrony T., do stosowanych u strony pozwanej dopuszczalnych kryteriów ich różnicowania (staż pracy, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje pracowników, stresogenność i odpowiedzialność związane z zakresem obowiązków) oraz obiektywnych przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń pracowników wynikających z zaszczości historycznych, a także zwrócił uwagę na działania strony pozwanej ukierunkowane na niwelowanie różnic płacowych i uwarunkowania takich działań (w tym konieczność konsultacji z licznymi organizacjami związkowymi). Pracodawca nie naruszył zasad równego traktowania, różnicując wynagrodzenia pracowników ochrony, ponieważ różnice te wynikają z tego, że pracownicy ochrony, mimo formalnej nazwy stanowiska, nie wykonują jednakowej pracy i pracy o jednakowej wartości. Jak ustalił Sąd Rejonowy, pracownicy ochrony zatrudnieni u strony pozwanej, w ramach tego samego formalnego zakresu obowiązków wykonują czynności, które różnią się co do ilości i rodzaju zadań i tym samym pracownicy ochrony nie wykonują pracy o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. Najwyższe pensje pracowników ochrony uzasadnione są wykonywaniem zadań w większych miastach, gdzie jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miejscowościach. Mniejszego wysiłku, stresu i odpowiedzialności wymaga ochrona stacjonarna w porównaniu do prowadzenia konwoju czy usługi inkaso, a zadania inkasenta i dowódcy konwoju są najbardziej odpowiedzialne. Z uwagi na zróżnicowanie rodzaju i sposobu wykonywania pracy przez pracowników ochrony, niejednakowe wynagrodzenie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości jest obiektywnie uzasadnione. Jak wynika ze zgodnych poglądów wyrażonych w judykaturze i w doktrynie, nieznaczne dyferencjacje 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2014 r., I PK 276/13, LEX nr 1483571).

Sąd Okręgowy ocenił, że różnice w wynagrodzeniach powodów w porównaniu z innymi pracownikami ochrony nie stanowiły naruszenia zasady równego traktowania. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 2014 r., II PK 208/13 (LEX nr 1477443), podkreślił, że przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać,

że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości, ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn zabronionych przez prawo. Na gruncie niniejszej sprawy należy stwierdzić, że powodowie nie wykazali istnienia przyczyny dyskryminacji upatrywanej w dyferencjacji wysokości wynagrodzenia i nie wykazali, że wykonywali pracę jednakową lub jednakowej wartości jak pracownicy ochrony osiągający wyższe wynagrodzenia u stron pozwanej w grupie pracowników ochrony.

Sąd Okręgowy ocenił jako bezzasadny apelacyjny zarzut nierozpoznania istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.). Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji zaniecha zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, a jego rozstrzygnięcie nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy. Tego rodzaju uchybień nie można doszukać się w rozstrzygnięciu Sądu pierwszej instancji. Powodowie upatrywali dyskryminacji w tym, że pracownicy zatrudnieni w innych miejscowościach otrzymywali wyższe wynagrodzenie. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że tak określona przyczyna nie może stanowić przesłanki dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że występują różnice między rodzajem i wartością pracy pracowników ochrony wykonywanej w różnych miejscowościach, ponieważ różne są obiekty do ochrony, różne trasy konwojowe, inna jest specyfika pracy poszczególnych pracowników. Swoje ustalenia Sąd Rejonowy oparł na przeprowadzonych dowodach z dokumentów oraz zeznań świadków. Z zeznań świadków wyraźnie wynika, że z uwagi na natężenie ruchu w obiektach w T. obciążenie pracą w tych obiektach jest mniejsze niż w obiektach w K., z kolei obciążenie pracowników ochrony podczas wykonywania konwoju wynika przede wszystkim z liczby punktów obsługiwanych na trasie oraz ich położenia, a nie ilości przejechanych kilometrów, bo w K. występują trasy o znacznie większej liczbie punktów w mniejszej odległości.

Sąd Okręgowy, uznając orzeczenie Sądu Rejonowego za trafne, na

podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powodów i na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania ich kosztami procesu za drugą instancję.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wnieśli powodowie. Wyrok zaskarżyli w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3c} § 1 k.p., polegające na jego błędnej wykładni i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy, co wyrażało się w przyjęciu, że praca powodów nie wymaga takiego wysiłku czy odpowiedzialności, jak praca na takim samym stanowisku w K., w B. czy D..

Skarżący wnieśli o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi drugiej instancji albo o zmianę wyroku w całości przez uwzględnienie powództw w całości oraz nieobciążanie ich kosztami postępowania kasacyjnego.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powodowie podali istotne zagadnienie prawne: czy w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia pracowników lepiej wynagradzanych w większych miastach, istnieją podstawy do różnicowania wynagrodzenia z tego właśnie względu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik powodów argumentował, że powodowie nie byli zobligowani do wykazania cechy, ze względu na którą nastąpiła ich dyskryminacja. Czym innym jest bowiem naruszenie zasady niedyskryminacji, a czym innym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Stąd powoływanie się przez stronę pozwaną na brak wskazania cechy, ze względu na którą miała nastąpić w danym wypadku dyskryminacja, oraz brak udowodnienia, że działania pracodawcy nosiły znamiona dyskryminujące właśnie ze względu na tę cechę, jest całkowicie nieuzasadnione.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od każdego z powodów na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona.

Skargę oparto jedynie na zarzucie naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z 29 listopada 2012 r., II PK 112/12 (LEX nr 1294658), 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.

Sąd Okręgowy ustalił – i ustalenia te są wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) – że powodowie nie wykonywali pracy jednakowej (lub pracy o jednakowej wartości) w porównaniu z innymi pracownikami ochrony zatrudnionymi w innych miastach, np. w K., dlatego nie doszło w stosunku do nich do naruszenia zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Powodowie nie wykonywali jednakowej pracy, ponieważ występowały różnice między rodzajem, sposobem wykonania, ilością i wartością pracy pracowników ochrony wykonywanej w różnych miejscowościach, ze względu na to, że różne są obiekty podlegające ochronie, trasy konwojowe, wartość przewożonych środków pieniężnych, różna jest specyfika pracy (ochrona stacjonarna obiektów różni się w istotny sposób od konwojowania przewozów wartości pieniężnych i inkasa). Wyższe pensje pracowników ochrony uzasadnione były rodzajem obowiązków pracowniczych wykonywanych w większych miastach, gdzie jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miejscowościach. Mniejszego wysiłku, stresu i odpowiedzialności wymaga ochrona stacjonarna w porównaniu do prowadzenia konwoju czy usługi inkasa, a zadania inkasenta i dowódcy konwoju są najbardziej odpowiedzialne. Z uwagi na zróżnicowanie rodzaju i sposobu wykonywania pracy przez pracowników ochrony w różnych miejscowościach, niejednakowe wynagradzanie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości było obiektywnie uzasadnione.

Przytoczone okoliczności stanowiły podstawę faktyczną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Nie jest możliwe podważanie, jako rzekomo wadliwych

(niewyczerpujących), ustaleń faktycznych tego Sądu na etapie postępowania kasacyjnego. Jakakolwiek polemika z ustaleniami Sądu Okręgowego w zakresie przyjęcia, że w K. rodzaj zadań pracowników ochrony, sposób ich wykonywania, a także wymiar obowiązków, większy stres i odpowiedzialność im towarzyszące różniły się w stosunku do tych w Sekcji Ochrony T., gdzie byli zatrudnieni powodowie, jest na etapie postępowania kasacyjnego nieskuteczna i niedopuszczalna, skoro skargi kasacyjnej nie oparto na zarzutach naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do sposobu dokonania przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że przyczyną zróżnicowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w większych miastach (np. w K.) w stosunku do pracowników zatrudnionych w mniejszych miejscowościach (np. w Sekcji Ochrony T.) nie była sama wielkość miasta, w którym była świadczona praca, lecz rozmiar zadań, ilość obowiązków, specyfika pracy, towarzyszący jej większy stres i odpowiedzialność. Stąd też zawarte w skardze kasacyjnej pytanie (sformułowane jako istotne zagadnienie prawne), czy wielkość miasta, w którym zatrudniony jest pracownik, może być przyczyną zróżnicowania jego wynagrodzenia z tego właśnie względu, aczkolwiek samo w sobie interesujące, nie ma odbicia w ustalonym stanie faktycznym. Problem ten nie wymaga rozstrzygnięcia w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

Na marginesie można zauważyć, że problemem dyferencjacji wynagrodzeń za pracę pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy ze względu na miejsce świadczenia pracy (w dużym mieście czy w małej miejscowości) nie zajmował się dotychczas Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Natomiast francuski Sąd Kasacyjny orzekł, że zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń pracowników tego samego pracodawcy (Renault) ze względu na miejsce świadczenia pracy (i związane z tym koszty życia i utrzymania) może być obiektywnie usprawiedliwione (por. wyrok Cour de cassation chambre sociale z 14 września 2016 r., sprawa nr 15-11386, miejsce publikacji: Legifrance.gouv.fr). W Polsce od czasu do czasu odżywa dyskusja na temat tzw. dodatków stołecznych albo dodatków metropolitalnych, które miałyby przysługiwać pracownikom sfery budżetowej zatrudnionym w większych miastach, ze względu na wyższe koszty

utrzymania w dużych aglomeracjach, jednak nie jest to problem wymagający rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie. Wynagrodzenia powodów były niższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych np. w K. nie dlatego, że pracowali w mniejszych miejscowościach, lecz dlatego, że – jak ustalił Sąd Okręgowy – wykonywali pracę w innym rozmiarze, mniej obciążającą i odpowiedzialną.

Zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 18^{3c} § 1 k.p., polegający na jego błędnej wykładni i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy – co miało się wyrażać w przyjęciu, że praca powodów nie wymaga takiego wysiłku czy odpowiedzialności, jak praca na takim samym stanowisku w K., w B. czy D. – okazał się ostatecznie chybiony. Zarzut ten odnosi się w istocie do oceny materiału dowodowego. Pozwany pracodawca przedstawił kryteria związane z pracą, które uzasadniały zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń w grupie pracowników ochrony. Natomiast powodom nie udało się wykazać swoich twierdzeń, że wykonywali pracę tego samego rodzaju lub tej samej wartości jak inni pracownicy ochrony, co podważałoby różnicowanie wysokości ich wynagrodzeń i wynagrodzeń innych pracowników.

Na tym można by zakończyć rozważania dotyczące (bez)zasadności skargi kasacyjnej, jednak ze względu na to, że toczyły się i toczą inne sprawy dotyczące nierównych wynagrodzeń pracowników ochrony zatrudnionych w Poczcie Polskiej S.A. (także przed Sądem Najwyższym, np. sprawy II PK 29/15, II PK 39/15, II PK 76/16, II PK 337/16), warto uporządkować pewne kwestie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (por. art. 11² k.p., który stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11³ k.p., zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna). Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz

dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami.

Sądy obu instancji oceniały żądanie powodów w kontekście naruszenia zakazu dyskryminacji, dlatego powołały się na to, że powodowie nie wskazali przyczyny dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p., a skoro tak, to brak było podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. Taka ocena (kwalifikacja prawna, subsumcja) roszczeń powodów determinowała sposób zastosowania prawa materialnego. W skardze kasacyjnej

pełnomocnik skarżących nadal stawia problem w kontekście dyskryminacji, a nie „zwykłego” naruszenia zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

W wyroku z 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja).

Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu, dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Zasada ta znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu (rozumianym jako niedyskryminowanie). Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Można się zatem zgodzić z argumentacją Sądu Okręgowego, że skoro powodowie nie potrafili wskazać żadnego kryterium dyskryminacyjnego spośród tych, których jednoznacznie zakazuje prawo (wymienionych w art. 11³ k.p. i w art. 18^{3a} § 1 k.p.), to nie było podstaw do uwzględnienia ich roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 18^{3d} k.p. Innych podstaw prawnych roszczenia powodów o odszkodowanie Sąd Okręgowy nie poszukiwał i nie proponuje ich także w skardze kasacyjnej pełnomocnik powodów. Z samego art. 18^{3c} § 1 k.p., powołanego jako podstawa skargi kasacyjnej, nie wynikają bowiem roszczenia odszkodowawcze. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), wykładnia mających zastosowanie przepisów prawa oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego należą do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – zasady prawnej z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247; z 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336). Nakaz stosowania przez sąd prawa materialnego „z urzędu” (zgodnie z łacińskimi paremiami *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia*) sprawdza się w postępowaniu przed sądem pierwszej i sądem drugiej

instancji. W postępowaniu kasacyjnym – w którym Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) – nie jest możliwe dokonanie zmiany kwalifikacji prawnej roszczeń powodów, jeżeli skarżący nie formułuje zarzutu naruszenia odpowiednich przepisów prawa materialnego lub procesowego (np. dotyczących zakresu kognicji sądu odwoławczego).

W podstawie faktycznej powództwa powodowie nie wskazywali na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne ani nie powoływali się na takie przyczyny w toku postępowania, dlatego Sąd drugiej instancji przyjął, że podstawy prawnej ich roszczeń odszkodowawczych nie może stanowić art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 11³ k.p. Nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia przez powodów roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. i przyjęcia, że podstawę prawną ich żądań stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Ewentualne ustalenie, że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a tylko doszło do ich „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powodów w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie takich samych (podobnych) obowiązków pracowniczych na takich samych (ujednoliconych po zmianach organizacyjnych) stanowiskach pracy pracowników ochrony. W skardze kasacyjnej nie zarzuca się jednak naruszenia art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., co wyklucza dalsze rozważania na temat możliwości zastosowania tych przepisów do ustalonego stanu faktycznego.

Nawet gdyby przyjąć, że powodowie jako pracownicy strony pozwanej byli nierówno traktowani w zakresie wynagradzania (naruszono wobec nich zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), to zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p. byłby bezzasadny także dlatego, że nie miał on

zastosowania do oceny roszczeń wywodzonych z naruszenia przez pracodawcę art. 11² k.p. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. W skardze kasacyjnej nie zarzucono jednak naruszenia art. 11² k.p. w związku z art. 78 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy (np. w granicach określonych w regulaminie wynagradzania i stawkach w nim przyjętych dla różnych kategorii zatrudnienia) oraz w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim przypadku znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Nie jest konieczne w tej sytuacji odwoływanie się do konstrukcji nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak to uczynił Sąd Rejonowy. Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracowników (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Rozstrzygnięcie tych kontrowersji uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego, gdyż strona skarżąca w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) nie postawiła zarzutu naruszenia art. 18 § 3 k.p. w związku art. 11² k.p.

Oparcie skargi kasacyjnej jedynie na zrzucie naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p.

ograniczało w istotny sposób zakres rozpatrywania skargi przez Sąd Najwyższy.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze, że ustaloną wysokość wynagrodzeń za pracę powodów.

kc