



Sygn. akt I PK 269/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. C.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

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 powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

1) oddala skargę kasacyjną,

2) nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 12 maja 2015 r., wydanym w sprawie z powództwa J. C. przeciwko P. S.A. w W. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania, oddalił powództwo oraz odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest zatrudniony w pozwanej od dnia 22 marca 2004 r., przy czym od września 2007 r. w wymiarze pełnego etatu, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. We wcześniejszym okresie powód był wartownikiem-konwojentem, zaś aktualnie wykonuje obowiązki pracownika ochrony w P. S.A. - Centrum Usług Koncesjonowanych Sekcja Ochrony T.

Średnia płaca pracowników ochrony w Centrum Usług Koncesjonowanych P. S.A. wynosi ok. 2.100,00 zł brutto. Najwyższe pensje mają pracownicy z najdłuższym stażem i gdy oni odchodzą na emerytury, to nowi pracownicy mają niższe pensje. Spośród dwóch tysięcy pracowników ochrony zatrudnianych obecnie przez pozwaną 60% otrzymuje wynagrodzenie w przedziale od 1.900,00 zł do 2.100,00 zł. Średnia wysokość wynagrodzeń zasadniczych pracowników ochrony w regionie obejmującym województwo (...) wynosi przy tym 2.050,00 zł brutto, a wynagrodzenie zasadnicze pracowników Centrum Usług Koncesjonowanych Sekcja Ochrony T. - gdzie pracuje powód - mieści się głównie w przedziale od 2.101,00 zł brutto do 2.300,00 zł brutto.

Kryteriami, według których w pozwanej zostało zróżnicowane wynagrodzenie pracowników ochrony, są: staż pracy, doświadczenie, kwalifikacje, stresogenność i odpowiedzialność w związku z wykonywanymi czynnościami. Pracownicy ochrony w zależności od grafiku wykonują czynności, które różnią się co do ilości i rodzaju zadań. Charakter wykonywanej pracy zależy np. od obiektu, który jest ochraniaany. Gdy jest to duży obiekt, to pracy jest więcej, a w przypadku mniejszych obiektów zadań do wykonania jest mniej. Zadania inkasenta i dowódcy konwoju są bardziej odpowiedzialne. Czynności wykonywane przez pracownika ochrony w ramach usługi inkaso polegają bowiem na ochronie transportu wartości pieniężnych dla urzędów p., wykonywaniu odbiorów wartości pieniężnych od podmiotów

zewnętrznych i ochronie transportu tych wartości. Z kolei, dowódca konwoju oprócz ochrony pojazdu zajmuje się również ochroną uczestników konwoju oraz drogą przejścia konwojenta lub inkasenta. W większych miastach jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miastach. Największe natężenie ilości pracy jest w W. i w innych dużych miastach, gdzie są najwyższe pensje pracowników ochrony, uzasadnione wykonywanymi zadaniami.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że powód przez większą część czasu wykonuje ochronę stacjonarną obiektu przy ul. M. oraz przy ul. J. Obsługuje monitoring, alarmy oraz kontroluje samochody wjeżdżające i wyjeżdżające. Kontrola samochodów polega na kontroli plomby i wpisaniu do zeszytu ok. 18-20 samochodów na dobę, a w sytuacji, gdy powód nie rozpozna kierowcy, to zanim wpuści go na teren obiektu zobowiązany jest podejść do samochodu stojącego przy bramie i wylegitymować kierowcę. Powód zajmuje się też obchodami na terenie obiektu oraz interwencjami. W ciągu miesiąca powód bierze też udział średnio w 2-6 konwojach, przy czym każdy konwój trwa ok. 2-5 godzin. Powód nie wykonuje czynności w ramach usługi inkaso, gdyż ustnie odmówił realizacji zadań inkasenta. Nie wykonuje także obowiązków kierowcy konwoju. Powód odbył standardowe przeszkolenie w zakresie posługiwania się bronią.

Pozwana w dniu 18 marca 2015 r. zawarła porozumienie zbiorowe, 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.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał, że wynagrodzenia pracowników ochrony w pozwanej są zróżnicowane. Zmiany organizacyjne poczyniony od 2005 r. miały na celu zniwelowanie różnic w wypłacanych wynagrodzeniach, choć z uwagi na silny opór licznych organizacji związkowych i konieczność konsultacji oraz toczony spory zbiorowe, do chwili obecnej pozwana nie wyrównała stawek wynagrodzenia pracowników. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 1.957,00 zł brutto pozostaje poniżej średniej wynagrodzeń zasadniczych pracowników ochrony w regionie

obejmującym województwo małopolskie, która wynosi 2.050,00 zł brutto. Usytuowanie wynagrodzenia powoda według 7 kategorii zaszeregowania do czasu wprowadzenia nowego układu zbiorowego pracy u strony pozwanej było zgodne z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy. Wśród pracowników ochrony w Centrum Usług Koncesjonowanych P. S.A. znajdują się osoby, które osiągają wynagrodzenie zarówno wyższe, jak i niższe od powoda. Przyczyna tego tkwi w zmianach organizacyjnych, które miały miejsce w pozwanej 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.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pracodawca nie dopuszcza się dyskryminacji powoda z uwagi na negatywne kryteria, tj. np. płeć, religię, przynależność związkową. Powód, wskazując na nierówne traktowanie, nie sprecyzował, jaka mogła być przyczyna owej nierówności – jedynie pośrednio wskazał staż pracy. Pozwana dowiodła jednak, że występujące między wynagrodzeniami pracowników ochrony różnice były wywołane obiektywnymi przesłankami i nie stanowiły celowego, zawinionego przez pozwaną naruszenia zasady równego traktowania wymierzonego w powoda. Ponadto, pozwana wykazała, że podejmuje kroki mające na celu zniwelowanie dysproporcji w pensjach, lecz w granicach prawa, stąd konieczne są konsultacje związkowe, a nawet prowadzenie sporów zbiorowych.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że w toku postępowania zostało zawarte kolejne porozumienie zbiorowe z dnia 18 marca 2015 r., którego celem jest m.in. ujednolicenie płac pracowników P. S.A.

Sąd Rejonowy uznał kryteria, według których w pozwanej zostały różnicowane wynagrodzenia pracowników ochrony, za uzasadnione w świetle przytoczonych przez siebie przepisów. Głównym kryterium jest staż pracy i związane z nim doświadczenie, a w następnej kolejności po kwalifikacjach są brane 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 należy przyjąć, że pracownicy ochrony zatrudnieni przez pozwaną 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. 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 miastach. Zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników pozwanej za pracę o niejednakowej wartości jest uzasadnione. Powód w swoich zeznaniach, które były dla Sądu Rejonowego wiarygodne, przyznał zaś, że przez większą część czasu wykonuje ochronę stacjonarną polegającą głównie na obserwacji obiektu, monitoringu oraz kontroli samochodów wjeżdżających i wyjeżdżających. Rzadko bierze udział w konwojach - nigdy nie jest kierowcą - i w ogóle nie wykonuje czynności w ramach usługi inkaso, gdyż ustnie odmówił realizacji zadań inkasenta. Ponadto, nie zgłaszał się na dodatkowe szkolenia w celu podnoszenia swoich kwalifikacji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, stawka wynagrodzenia zasadniczego powoda jako mieszcząca się w przedziale zaszeregowania pracownika z uwagi na zajmowane stanowisko i staż pracy, a w szczególności przy wzięciu pod uwagę rodzaju wykonywanych przez niego czynności, nie wypełnia znamion naruszenia zasady równego traktowania. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nierównego traktowania okazało się nieuzasadnione. Nie zasługiwało również na uwzględnienie żądanie uznania za nieważne postanowienia umowy dotyczącego wynagrodzenia zasadniczego i nakazania zmiany stawki wynagrodzenia zasadniczego. Powód w żaden sposób nie wykazał, aby postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości jego wynagrodzenia było sprzeczne z ustawą lub zasadami współżycia społecznego, czy też miało na celu obejście przepisów prawa, co w myśl art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. czyniłoby to postanowienie nieważnym.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 25 lutego 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i odstąpił od obciążania go kosztami procesu za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że istota sporu w niniejszej sprawie dotyczyła zasadności roszczeń powoda z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pod względem płacowym.

Sąd Okręgowy zauważył, 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. do sytuacji, w której różnicowanie pracownika wiąże się z jedną z cech szczególnych, których dyferencjacja zasługiwałaby na dezaprobatę społeczną, wskazanych w art. 18^{3a} §1 k.p. Przepis art. 18^{3c} k.p. wskazuje natomiast dozwolone prawem kryteria różnicowania wynagrodzenia (przy czym nie jest to katalog zamknięty).

Sąd drugiej instancji przypomniał, iż powód w apelacji twierdził, że domagał się odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i nie miał obowiązku wykazania cechy, ze względu na którą nastąpiła dyskryminacja. Nie jest to jednak zasadne stanowisko. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. 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.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że powód dochodził w ramach podstawy faktycznej roszczenia odszkodowawczego znajdującego oparcie w art. 18^{3d} k.p. Z treści roszczenia powoda, z jego podstawy faktycznej i materialnoprawnej wynika, że słuszne jest stanowisko Sądu Rejonowego oparte na orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, że to na powodzie spoczywał obowiązek wskazania, w oparciu o jakie przesłanki wywodzi naruszenia zasady równego

traktowania, tj. wskazania podstawy dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej. Dopiero po wykazaniu, że nastąpiło dyskryminowanie pracownika w oparciu o którąś z cech wymienionych w przepisach Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji i o naruszeniu przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę.

Sąd drugiej instancji stwierdził w związku z tym, że wynagrodzenie powoda mieści się w widełkach ustalonych dla pracowników ochrony zatrudnionych u strony pozwanej w grupie 7. Pracodawca nie naruszył zaś zasad równego traktowania, różnicując wynagrodzenia pracowników ochrony, ponieważ różnice te wynikają z faktu, że pracownicy ochrony, mimo formalnej nazwy stanowiska, nie wykonują jednakowej pracy o jednakowej wartości. Pracownicy ochrony zatrudnieni w pozwanej w ramach tego samego pisemnego zakresu obowiązków wykonują bowiem czynności, które różnią się co do ilości i rodzaju zadań i tym samym nie wykonują pracy o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. Najwyższe pensje pracowników ochrony są uzasadnione wykonywaniem zadań w większych miastach, gdzie jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miastach. 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. Zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na tego rodzaju różnicę rodzaju i sposobu wykonywania pracy przez pracowników ochrony, niejednakowe wynagrodzenie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości jest uzasadnione. Nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być natomiast, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3c} k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można uznać, że powód wykazał, iż wykonywał u pozwanej te same prace pod względem rodzaju wykonywanej pracy, ich jakości i ilości, co pracownicy ochrony zarabiający więcej niż on, a przede wszystkim nie wykazał, z uwagi na jaką cechę, o której mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., miał być nierówno traktowany pod względem płacowym. Dlatego też słusznie Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie dopuszczała się dyskryminacji. Prawidłowo

Sąd ten ustalił również, że praca powoda nie była tak stresująca jak praca inkasenta oraz że powód rzadko zajmował się transportowaniem wartości pieniężnych między urzędami p., a zajmował się przede wszystkim ochroną stacjonarną, która jest w mniejszym stopniu stresująca niż wykonywanie usługi inkasa. Okoliczność, że mogą się zdarzyć pracownicy ochrony zarabiający więcej niż powód, którzy również nie wykonują usługi inkasa, wynika zaś między innymi z faktu, że poprzednio pełnili inne odpowiedzialne zadania, pełnili określone funkcje i ich wynagrodzenia nie uległy aż takiej obniżce, która zrównałaby obecnie ich wynagrodzenia z wynagrodzeniem powoda. Pracodawca wskazał kryteria związane z pracą, które uzasadniały zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń w grupie pracowników ochrony. Natomiast powodowi nie udało się wykazać swoich twierdzeń, że wykonywał prace tego samego rodzaju lub tej samej wartości, co podważałoby różnicowanie wysokości jego wynagrodzenia i pozostałych pracowników ochrony.

Powód J. C. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 lutego 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 18^{3c} § 1 k.p., polegające na jego błędnej wykładni i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy - co wyrażało się w przyjęciu, że praca powoda nie wymaga takiego wysiłku czy odpowiedzialności, jak praca na takim samym stanowisku w K., w B. czy D.

W ocenie skarżącego, zaskarżony wyrok jest niesłuszny. Zdaniem powoda, przede wszystkim nie był on zobligowany do wykazania cechy, ze względu na którą nastąpiła dyskryminacja. Strona pozwana podnosiła wprawdzie, że na powodzie - w myśl „alokacji ciężaru dowodowego” (art. 6 k.c.) - spoczywał w tym zakresie obowiązek wykazania, iż dyskryminacja, jakiej miał dopuścić się względem niego pracodawca, nastąpiła ze względu na jakąś szczególną cechę - wymienioną „egzemplifikacyjnie” w art. 18^{3a} i następnych k.p. Czym innym jest jednak naruszenie zasady niedyskryminacji, a czym innym - naruszenie zasady równego traktowania, jeżeli chodzi o zatrudnienie pracownika. Stąd powoływanie się przez stronę pozwaną na okoliczność braku wskazania cechy, ze względu na którą miała nastąpić w danym wypadku dyskryminacja, oraz braku udowodnienia, że działania pracodawcy nosiły znamiona dyskryminujące ze względu właśnie na tę cechę

(art. 6 k.c.) - wydaje się całkowicie nieuzasadnione. Istotą postępowania była bowiem ocena, czy w tej sprawie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3c} k.p.), statuującego przesłanki, od których spełnienia uzależnione jest uzyskanie przez określonego pracownika prawa do jednakowego wynagrodzenia.

Ustosunkowując się natomiast do argumentacji Sądów obu instancji, skarżący nie zgodził się z twierdzeniem, że praca w większym mieście oznacza *in facti* pracę o innej, większej wartości - na co wskazywałyby wywody Sądu w tym fragmencie uzasadnienia wyroku. Powód jednak zaoferował dowody lub złożył wnioski dowodowe zmierzające do wykazania, że praca w większym mieście (na przykładzie Krakowa) wcale nie musi być pracą o większej wartości; wręcz przeciwnie: praca ta może mieć charakter mniej obciążający. Z planów tras konwojowych wynika choćby to, że trasy w Sekcji Ochrony T. są dłuższe i bardziej skomplikowane, aniżeli w K. Z kolei, gdy chodzi o posterunki ochrony stacjonarnej, w postępowaniu przede wszystkim świadkowie i powodowie wskazywali na okoliczność, że wielkość obiektu nie może mieć decydującego znaczenia dla poprawnej oceny wartości pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji albo o zmianę wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy stwierdza, że skarżący ogranicza się do powołania w podstawie zaskarżenia wyłącznie art. 18^{3c} § 1 k.p. Sąd Najwyższy przypomina zatem, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego

(przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Dlatego Sąd Najwyższy może rozpoznawać skargę kasacyjną tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. m.in. wyroki Sadu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005 oraz z dnia 12 stycznia 2017 r., II UK 519/15, LEX nr 2209109).

Przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. 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.). Należy też podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12 (LEX nr 1294658), sprecyzował, a Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela to stanowisko, 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.

Odnosząc tak rozumianą regulację art. 18^{3c} § 1 k.p. do okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie przez Sąd Okręgowy, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wypada więc zauważyć, że skarżący nie wykonywał 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 niego do naruszenia zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Powód nie wykonywał jednakowej pracy, ponieważ występowały różnice między rodzajem, sposobem realizacji, 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 były uzasadnione rodzajem obowiązków

pracowniczych wykonywanych w większych miastach, gdzie jest więcej zadań konwojowych i inkasa niż w mniejszych miejscowościach. Mniejszego wysiłku, stresu i odpowiedzialności wymaga zaś ochrona stacjonarna w porównaniu do prowadzenia konwoju czy usługi inkaso, a zadania inkasenta i dowódcy konwoju są najbardziej odpowiedzialne. Z uwagi na różnicowanie rodzaju i sposobu wykonywania pracy przez pracowników ochrony w różnych miejscowościach, niejednakowe wynagradzanie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości było zatem uzasadnione.

Wymaga przy tym podkreślenia, że przytoczone okoliczności stanowiły podstawę faktyczną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Nie jest natomiast 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 był zatrudniony powód, jest na poziomie postępowania kasacyjnego nieskuteczna i niedopuszczalna, zwłaszcza zaś w sytuacji, w której skargi kasacyjnej nie oparto na zarzutach naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do sposobu dokonania przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, Sąd Najwyższy uznaje więc, że zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18^{3c} § 1 k.p., polegającego na jego błędnej wykładni i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy - co miało się wyrażać w przyjęciu, że praca powoda nie wymaga takiego wysiłku czy odpowiedzialności, jak praca na takim samym stanowisku w K., w B. czy D. - jest chybiony. Zarzut ten w istocie odnosi się do oceny materiału dowodowego. Pozwana przedstawiła jednak kryteria związane z pracą, które uzasadniały różnicowanie wysokości wynagrodzeń w grupie pracowników ochrony. Natomiast powodowi nie udało się wykazać swoich twierdzeń, że wykonywał pracę tego samego rodzaju lub tej samej wartości jak inni pracownicy ochrony, co podważałoby różnicowanie wysokości ich wynagrodzeń i pozostałych pracowników.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że przyczyną różnicowania 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 więc rozstrzygnięcia w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

Dlatego Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa jedynie, że w dniu 29 sierpnia 2017 r., kiedy to zapadło rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, była również rozpatrywana skarga kasacyjna w sprawie o sygnaturze I PK 268/16, w której występowała ta sama strona pozwana, a stan faktyczny tej sprawy i zarzuty skargi były analogiczne jak w rozpoznawanej sprawie. Ponadto we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej w tej sprawie zostało sformułowane analogiczne zagadnienie prawne. Odnosząc się do niego, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku, który zapadł w dniu 29 sierpnia 2017 r. w sprawie I PK 268/16, Sąd Najwyższy zwrócił zaś uwagę, 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 wyższe koszty utrzymania) może być obiektywnie usprawiedliwione (wyrok Cour de cassation chambre sociale z 14 września 2016 r., sprawa 15-11386, miejsce publikacji: Legifrance.gouv.fr). W Polsce od czasu do czasu także 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 bowiem niższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych 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.

Uznając za nieuzasadniony sformułowany w rozpatrywanej skardze kasacyjnej, ograniczający się – co już wyżej zostało podkreślone – wyłącznie do kontestowania prawidłowości zastosowania, a raczej niezastosowania w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy art. 18^{3c} § 1 k.p., wypada więc jedynie potwierdzić za Sądem Najwyższym rozpoznającym skargę kasacyjną w sprawie I PK 286/16, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równego 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 ze 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 (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok z dnia 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.

W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił z kolei, 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 więc 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. 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 dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z dnia 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.

Uwzględniając przedstawione wyżej poglądy i w pełni je akceptując, Sąd Najwyższy zgadza się zatem z argumentacją Sądu Okręgowego, że skoro powód nie potrafił 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 roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 18^{3d} k.p. Sąd Okręgowy nie poszukiwał innych podstaw prawnych roszczenia skarżącego o odszkodowanie. Nie proponuje ich także skarżący, przeciwnie, jest zdania, że wskazanie przez niego cechy, z powodu której miała nastąpić wobec niego dyskryminacja, jest całkowicie nieuzasadnione. Z samego art. 18^{3c} § 1 k.p., powołanego jako podstawa skargi kasacyjnej, abstrahując od tego, że z przyczyn wcześniej wymienionych nie znajdzie on zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji, nie wynikają jednak roszczenia odszkodowawcze. W orzecznictwie

Sądu Najwyższego podkreśla się wprawdzie, 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 dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247; z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336). Jednakże o ile nakaz stosowania prawa materialnego „z urzędu” (zgodnie z rzymskimi paremiami *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia*) sprawdza się w postępowaniu przed sądem pierwszej i sądem drugiej instancji, o tyle 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 roszczenia, jeżeli skarżący nie formułuje zarzutu naruszenia odpowiednich przepisów prawa materialnego lub procesowego (np. dotyczących zakresu kognicji sądu odwoławczego).

W podstawie faktycznej powództwa skarżący nie wskazywał na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne ani nie powoływał się na takie przyczyny w toku postępowania przed sądami powszechnymi, dlatego Sąd drugiej instancji trafnie 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 powoda roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. i przyjęcia, że podstawę prawną jego żądania stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, 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 dnia 18 września 2014 r. III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Ewentualne ustalenie, że skarżący nie był dyskryminowany z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a

tylko doszło do „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powoda 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 wszakże 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 w sprawie stanu faktycznego.

Nawet gdyby jednak przyjąć, że powód jako pracownik strony pozwanej był nierówno traktowany w zakresie wynagradzania (naruszono wobec niego zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), to i tak niemożność zastosowania art. 18^{3c} § 1 k.p. do oceny roszczeń wywodzonych z naruszenia przez pracodawcę art. 11² k.p. powodowałaby bezzasadność zarzut naruszenia tego przepisu. 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 zaś także 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 dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Rozstrzygnięcie tych kontrowersji, z tych samych przyczyn, co wcześniej wskazane, uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego, gdyż skarżący w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) nie sformułował również zarzutu naruszenia art. 18 § 3 k.p. w związku art. 11² k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

r.g.