



Sygn. akt I PK 33/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. K., B. K., J. K., X. X., T. M., Y. Y., M. M., M. O., A. O., M. P. i S. S.

przeciwko „D.” Spółce Akcyjnej Oddziałowi w Polsce z siedzibą w W.

o zapłatę dodatku akomodacyjnego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w S.

z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 października 2016 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił

apelację „D.” S.A. Oddział w Polsce z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 17 czerwca 2016 r., którym zasądzono na rzecz X. X., Y. Y., M. M., M. P., P. K., A. O., J. K., T. M., B. K., S. S. i M. O. wskazane tam kwoty tytułem wyrównania dodatku akomodacyjnego.

W sprawie ustalono, że powodowie zatrudnieni byli bezpośrednio przy robotach asfaltowych. Zgodnie z art. 4 pkt 4 umów o pracę, w przypadku, gdyby miejscem pracy było biuro budowy pracodawcy poza miejscem zamieszkania lub poza miejscem posiadania centrum interesów życiowych pracownika, ustalone wynagrodzenie zasadnicze zostanie podwyższone o 720 zł brutto tytułem dodatku akomodacyjnego na okres pracy w tym biurze. Dodatek akomodacyjny mógł nie być wypłacany, gdy pracownik nie wykorzystywał go zgodnie z przeznaczeniem, a pracownik na każde wezwanie pracodawcy był zobowiązany przedstawić dowody potwierdzające sposób jego wydatkowania. Przedmiotowy dodatek miał rekompensować pracownikowi pobyt na danym kontrakcie, natomiast pracodawca był zainteresowany tym, aby pracownicy wynajęli mieszkanie w tym samym miejscu, skąd mogliby dojeżdżać jednym środkiem transportu na budowę. Praca wykonywana była na budowie drogi w B., a następnie w okolicach W. W pozwanej Spółce dodatek akomodacyjny ustalany był w różnej wysokości dla pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach. Powodowie zatrudnieni byli w grupie bitumicznej w charakterze operatorów układarki, walców, skrapiaarki, koparko-ładowarki, pomocnika operatora układarki i pracownika drogowego. Przy budowie drogi zmontowana była wytwórnia mas bitumicznych, obsługiwana przez operatora, pomocników operatora, kierownika wytwórni oraz inżyniera pomagającego w procesie. Pracownikom zatrudnionych w grupie wytwórni mas bitumicznych przysługiwał dodatek akomodacyjny w kwocie 1.800 zł miesięcznie.

W takim stanie faktycznym przyjętym za podstawę rozstrzygnięcia Sąd drugiej instancji stwierdził, że wynagrodzenie powodów składało się z dwóch składników, jednym z nich było wynagrodzenie zasadnicze ustalone w stawce godzinowej, a drugim - tzw. dodatek akomodacyjny, ustalony w stałej miesięcznej kwocie 720 zł. Zdaniem tego Sądu, charakter przyznawania tego ostatniego świadczenia wskazuje jednoznacznie, że miało ono charakter ryczałtowy, oderwany od rzeczywistych kosztów utrzymania pracownika poza miejscem zamieszkania.

Jedyną przesłanką jego przyznania było poniesienie przez pracownika wydatku związanego z pobytem poza miejscem zamieszkania a w pobliżu miejsca wykonywania pracy. Pracownik na cele zakwaterowania poza miejscem zamieszkania mógł przeznaczyć całość wypłaconego dodatku akomodacyjnego bądź tylko jego część.

Wskazując na treść art. 11² oraz art. 78 § 1 k.p. Sąd odwoławczy podniósł, że z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Postawienie sprawy w płaszczyźnie nierównego traktowania wymaga zatem wykazania przesłanek zastosowania przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Sąd ten podkreślił, że wynagrodzenie za pracę nie jest z reguły świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, gdyż składa się na nie wiele świadczeń cząstkowych. Wśród składników wynagrodzenia za pracę zawsze występuje jeden składnik o charakterze podstawowym, zasadniczo odzwierciedlający wykonywaną pracę - jest to wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe), natomiast pozostałe (dodatkowe) składniki wynagrodzenia wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe lub z woli stron zawierających umowy o pracę. Te dodatkowe składniki wynagrodzenia odzwierciedlają z reguły poszczególne cechy lub warunki świadczenia pracowniczego. O ile zatem pracodawca był uprawniony do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników zajmujących różne stanowiska i posiadających nierówne kwalifikacje wedle kryteriów przewidzianych w art. 78 k.p., to nie można zaakceptować poglądu, że w oparciu o takie kryteria był uprawniony do różnicowania wysokości dodatku akomodacyjnego. Jedynym kryterium przyznania tego dodatku było bowiem świadczenie pracy poza miejscem zamieszkania jako posiadanego centrum życiowego. Tymczasem pracodawca zróżnicował wysokość dodatku z uwagi na wskazywane przez siebie cechy dotyczące pracownika, które związane były z rodzajem wykonywanej pracy i kwalifikacjami wymaganymi przy jej wykonywaniu. Jeżeli dodatek akomodacyjny miał rekompensować pracownikom koszty związane z pobytem poza miejscem zamieszkania, to jedynym dopuszczalnym kryterium różnicującym jego wysokość mogły być przesłanki związane z warunkami przebywania poza miejscem zamieszkania (np. odległość od miejsca zamieszkania, faktyczna możliwość

dojazdu do tego miejsca w dni wolne od pracy). Bez znaczenia jest natomiast, czy dodatek miał rekompensować pracownikowi całość, czy tylko część kosztów utrzymania poza miejscem zamieszkania.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wynikające z art. 11² k.p. pojęcie „równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków” na gruncie rozpoznawanej sprawy winno być rozumiane w ten sposób, że wszyscy pracownicy pozwanej Spółki, którzy swoje obowiązki wypełniali poza miejscem zamieszkania, powinni być uprawnieni do otrzymywania świadczenia pieniężnego określonego jako dodatek akomodacyjny w tej samej wysokości, niezależnie od tego, jakie było ich stanowisko pracy czy poziom kwalifikacji zawodowych. Pracodawca był uprawniony do kształtowania wynagrodzenia pracowników według reguł przewidzianych w art. 78 k.p., lecz ze względu na wyodrębnienie dwóch składników wynagrodzenia, reguły te mogły obejmować jedynie wynagrodzenie zasadnicze, z wyłączeniem dodatku akomodacyjnego. W tym zakresie Sąd odwoławczy wskazał na „swoistą analogię” między dodatkiem akomodacyjnym a należnościami na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Choć należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, to ich celem - podobnie jak dodatku akomodacyjnego - jest kompensata dodatkowych kosztów, które ponosi pracownik w związku z tym, że nie wykonuje pracy w stałym miejscu pracy, lecz zmuszony jest odbyć podróż w celu jej wykonania. Gdyby pracodawca inny niż wymieniony w art. 77⁵ § 2 k.p. ustalił warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej w formie uzależniającej wysokość świadczenia w oparciu o kryteria niezwiązane z miejscem docelowym podróży i czasem jej trwania, obejmujące np. kwalifikacje pracowników lub zajmowane przez nich stanowiska, to takie zróżnicowanie wysokości diet naruszałoby przepisy nakazujące równe traktowanie w zatrudnieniu oraz zakazujące jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy. W konsekwencji Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że różnicowanie przez pozwaną Spółkę dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a do dokonania takiej oceny nie jest konieczne porównywanie rzeczywistych kwalifikacji i zajmowanych przez pracowników stanowisk. Istota naruszenia zasady równego

traktowania pracowników w realiach rozpoznawanej sprawy nie wynika bowiem z porównywalnego rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji pracowników otrzymujących zróżnicowany dodatek akomodacyjny, ale z ukształtowania go w różnych wysokościach dla pracowników znajdujących się w takim samym położeniu, tj. wykonujących pracę poza miejscem zamieszkania. Skoro więc pracodawca, przyznając powodowi dodatek akomodacyjny w kwotach określonych w umowach o pracę, naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to w oparciu o art. 18 § 3 k.p. postanowienia te należało zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego, wynikającymi z umów zawartych z innymi pracownikami świadczącymi pracę poza ich miejscem zamieszkania, choćby zajmowali oni inne stanowiska i mieli inne kwalifikacje.

W skardze kasacyjnej pozwana Spółka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to art. 11² oraz art. 18 ust. 3 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co w konsekwencji spowodowało przyjęcie, że różnicowanie przez stronę pozwaną wysokości tzw. dodatku akomodacyjnego (stanowiącego składnik wynagrodzenia powodów) w zależności od zajmowanego stanowiska, wykonywanych oraz powierzonych pracownikowi obowiązków, jego kwalifikacji i dostępności na rynku stanowiło w stanie faktycznym sprawy naruszenie zasady równości pracowników, co z kolei miało spowodować, że postanowienia umów o pracę dotyczące wypłaty powodowi dodatku akomodacyjnego w kwocie 720 zł zostały uznane za nieważne w świetle art. 18 ust. 3 k.p., a w miejsce tych rzekomo nieważnych zapisów przyjęto zapisy z innych umów o pracę zawieranych przez pozwaną Spółkę, które przewidywały wypłatę 1.800 zł tytułem dodatku akomodacyjnego, podczas gdy prawidłowa interpretacja art. 11² k.p. powinna prowadzić do wniosku, iż zróżnicowanie tzw. dodatku akomodacyjnego w stanie faktycznym sprawy w zależności od zajmowanego stanowiska, wykonywanych oraz powierzonych pracownikowi obowiązków, jego kwalifikacji oraz dostępności na rynku i wypłata powodowi dodatku w kwocie 720 zł są dopuszczalne, a postanowienia umów o pracę przewidujące dodatek w tej kwocie są ważne.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez oddalenie

wszystkich powództw w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

Kodeks pracy ustanawia w art. 11² ogólną zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, z podkreśleniem, że dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że po pierwsze - dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z tych powodów możliwe jest zatem różnicowanie pracowników na gruncie art. 11² k.p. Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama wyrażona w art. 11³ i rozwinięta w art. 18^{3a} i następnych k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu), zakazująca gorszego traktowania pracowników ze względu na przyczyny uznane za dyskryminujące. Ścisły związek pomiędzy art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a}) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. W konsekwencji przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Pogląd ten należy uznać za utrwalony w aktualnym orzecnictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP

2013 nr 1-18, poz. 202 oraz z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 3, poz. 114; z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, LEX nr 2481974 i powołane w nich orzecznictwo).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśnione zostało, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, tj. niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 11³ i art. 18^{3a} (por. wyrok z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73 i szeroko powołane tam orzecznictwo). Z kolei w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (OSP 2015 nr 9, s. 85) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie również do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci postanowień umownych. Sąd Najwyższy w obecny składzie przychylił się do pierwszego z zaprezentowanych stanowisk, gdyż zgodnie z jednoznacznym brzmieniem art. 18 § 3 k.p.c. znajduje on zastosowanie w sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) określonej w art. 11³ i rozwiniętej w art. 18^{3a} i następnych k.p. Tylko bowiem w takim wypadku „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 - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego”. Do poglądu tego przychylił się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16 (LEX nr 2389574) zwracając uwagę, że art. 18 § 3 k.p. wyraźnie odnosi się do przypadku dyskryminującego zróżnicowania sytuacji pracowników i stwierdzając, że w przypadku regulacji zawartych w art. 11³, art. 18 § 3 oraz art. 18^{3a}-18^{3d} k.p. niewątpliwie chodzi o kwalifikowaną postać nierównego traktowania czyli dyskryminację.

Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że skoro powodowie nie powoływali się na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące, to ich roszczenie nie

jest wywodzone z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.), ale z naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.). Jednak w sytuacji, gdy nierówne traktowanie wynika z innych przyczyn (niedyskryminacyjnych), to podstawy żądania nie stanowi art. 18 § 3 k.p. Podstawy tej można natomiast poszukiwać w innych regulacjach prawnych, np. w art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (przy konieczności wykazania określonych w tym przepisie przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników). Już tylko z tych względów zarzut obrazy art. 18 § 3 k.p. należy uznać za zasadny.

W kontekście sformułowanych zarzutów kasacyjnych rzecz jest jednak przede wszystkim w ocenie, czy w okolicznościach sprawy istotnie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 11² k.p. Sąd drugiej instancji uznał, że tzw. „dodatek akomodacyjny” był świadczeniem o ryczałtowym charakterze, mającym rekompensować pracownikom koszty związane z pobytem poza miejscem zamieszkania, analogicznym do należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Sąd odwoławczy pominął jednak, że ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż „dodatek akomodacyjny” nie był świadczeniem kompensacyjnym, ale stanowił składnik wynagrodzenia za pracę, przesłanką wypłaty którego było poniesienie przez pracownika wydatku na zakwaterowanie w pobliżu miejsca wykonywania pracy w wysokości pozostawionej jego uznaniu. Pracodawca był bowiem zainteresowany tym, aby pracownicy wynajęli mieszkania w miejscu, z którego mogliby dojeżdżać jednym środkiem transportu na budowę. Wskazuje to na motywacyjny charakter tego składnika wynagrodzenia, którego funkcją nie było zrekompensowanie pracownikom kosztów związanych z pobytem poza miejscem zamieszkania, co nadawałoby mu charakter świadczenia innego niż wynagrodzenie, ale zmotywowanie pracowników - zgodnie z potrzebami pracodawcy - do zamieszkiwania w pobliżu budowy, przez powiększenie ich wynagrodzenia w razie spełnienia tego warunku. Pracodawca, czyniąc zabiegi o pozyskanie osób posiadających kwalifikacje niezbędne dla realizacji różnych zadań i dążąc do ich „związania” z miejscem wykonywania pracy (budowy), może ukształtować warunki wynagrodzenia pracowników w zależności od rodzaju wykonywanej przez nich pracy oraz posiadanych kwalifikacji stosownie do art. 78

k.p. Z tego punktu widzenia zaoferowanie składnika wynagrodzenia w postaci tzw. „dodatku akomodacyjnego” w wysokości stosownej do rodzaju nałożonych obowiązków oraz dostępności na rynku pracy osób posiadających kwalifikacje niezbędne do ich realizacji mogło doprowadzić do efektów oczekiwanych przez pracodawcę, czego Sąd drugiej instancji nie rozważył w aspekcie art. 11² k.p., którego zakres podmiotowy obejmuje pracowników jednakowo wykonujących jednakowe obowiązki.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.