

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa B. M.

przeciwko W. Spółce Akcyjnej w P.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 lipca 2023 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach
z dnia 12 grudnia 2022 r., sygn. akt III APa 20/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w Katowicach do rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania zażaleniowego.**

(I.T.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 marca 2022 r. Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił powództwo B.M. o zasądzenie kwoty 108.000 zł; odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu oraz zasądził od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Katowicach) na rzecz radcy prawnego G.D. kwotę 2.700 zł powiększoną o stawkę 23% podatku od towarów i usług (VAT), to jest o kwotę 621 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd pierwszej instancji uzasadnił, że powód wniósł o ustalenie, iż - będąc zatrudnionym w W. spółce z o.o. w P. - "dysponował prawem" do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych w kwocie 4.000 zł miesięcznie oraz wniósł o zasądzenie kwoty 108.000 zł z tego tytułu. W piśmie procesowym z 17 października 2018 r. powód podtrzymał żądanie pozwu, a na rozprawie w dnia 19 grudnia 2018 r. podał, że zasadniczo wywodzi roszczenie z wynagrodzenia, a nie jako odszkodowanie za dyskryminację.

Postanowieniem z 23 maja 2019 r. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń celem ustalenia, czy za okres od sierpnia 2015 r. do października 2017 r. pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie w należnej wysokości oraz wyliczenia ewentualnych różnic pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym a należnym zgodnie z regulacjami obowiązującymi u pozwanej. Biegły sądowy w opinii z 1 października 2019 r. uznał, że żaden z przedłożonych dokumentów nie wskazuje, aby powód był objęty porozumieniem płacowym z 20 grudnia 2004 r. Ponadto z przeprowadzonej analizy wynika, że wynagrodzenie powoda nie odbiegało rażąco od wynagrodzeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników świadczących pracę na tożsamym stanowisku, których wynagrodzenie było ustalane na podstawie Porozumienia z 20 grudnia 2004 r. Biegły ustalił również, że dodatek za warunki szkodliwe wynosił u pracowników porównawczych około 190 zł miesięcznie. W opinii uzupełniającej z 31 lipca 2020 r. biegły ustalił, że średnia miesięczna wartość "dodatku szkodliwego" wynosiłaby 156,16 zł.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z zawieranych przez powoda umów o pracę wynika, iż określały one rodzaj umówionej pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia (ogólnie warunki zatrudnienia), natomiast nie wynika, aby odwoływały się one do Porozumienia płacowego z 20 grudnia 2004 r. Wynagrodzenie powoda określone było w treści zawartych umów, w tym w szczególności dotyczy to składników wynagrodzenia i jego wysokości. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma podstaw do wywodzenia przez powoda roszczeń z Porozumienia. Po nabyciu kopalń u strony podanej obowiązują dwie regulacje płacowe - regulacja obowiązująca przed zakupem kopalń oraz regulacje obowiązujące w p podmiotach przejmowanych na zasadzie art. 23¹ k.p. W tym

drugim przypadku pracowników obowiązywało Porozumienie płacowe, na które powołuje się powód. Dotychczasowi pracownicy, a do tej grupy zatrudnionych należał powód, pozostawali w zatrudnieniu i byli wynagradzani na zasadach wynikających z zawartych umów o pracę.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód w pozwie wystąpił o dodatek za pracę w warunkach szkodliwych. W piśmie z 7 lutego 2019 r. wskazał na wcześniejsze pismo z 17 października 2018 r. i przywołane tam podstawy roszczenia (zarzut dyskryminacji). Podobnie w piśmie z 11 grudnia 2020 r. Wysokość dodatku za pracę w warunkach szkodliwych powód określił na kwotę 4.000 zł miesięcznie, co wydaje się kwota znacząca, niemniej postanowieniem z 19 grudnia 2018 r. Sąd oddalił wniosek o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu. Powód w składanych pismach procesowych przedstawiał jakie składniki wynagrodzenia powinny mu przysługiwać, przedstawiając katalog tych należności, jednakże nie złożył wprost oświadczenia o rozszerzeniu powództwa, zachowując rygory właściwe dla tej czynności procesowej.

Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko strony pozwanej zawarte w piśmie procesowym z 14 grudnia 2020r., iż wysokość wynagrodzenia powoda nie była dyskryminująca znalazło potwierdzenie w opiniach biegłego sądowego. Oceniając ogół okoliczności sprawy Sąd pierwszej instancji uznał, że nie ma podstaw do uwzględnienia powództwa z uwagi na treść wiążącej strony umowy o pracę. Sąd dodał przy tym, że w załączeniu do pisma z 3 listopada 2021 r. powód przedłożył porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 15 lutego 2017 r. Dokument ten złożony został też na wcześniejszym etapie postępowania, lecz w ocenie Sądu nie wpływa on na końcową konstatację, iż nie ma podstaw do uznania, aby powód mógł wywodzić roszczenia z Porozumienia płacowego.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2022 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, po rozpoznaniu apelacji powoda, z urzędu sprostował zaskarżony wyrok przez wpisanie prawidłowej nazwy strony pozwanej "W. Spółka Akcyjna w P." zamiast "W. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P." oraz uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3, przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w

Katowicach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny wyjaśnił, że w związku z przekształceniem W. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w W. Spółkę Akcyjną w P. (art. 551 § 1, art. 552 i art. 553 § 1 k.s.h.), co miało miejsce jeszcze przed wydaniem zaskarżonego wyroku, nie było konieczności wzywania o przedłożenie nowego pełnomocnictwa dla radcy prawnego udzielonego w imieniu pozwanej. Przekształcenie oznacza bowiem zmianę typu spółki, przy zachowaniu tożsamości podmiotowej w zakresie praw i obowiązków. W konsekwencji w przypadku przekształcenia nie dochodzi do sukcesji praw i obowiązków, nie ma poprzednika i następcy prawnego, istnieje natomiast ta sama spółka w zmienionej formie prawnej na inny ustawowy typ spółki. Kontynuacja stosunków prawnych, jakie łączyły spółkę przekształcaną z innymi podmiotami, oznacza, że po przekształceniu pozostało skuteczne wcześniejsze umocowanie udzielone pełnomocnikowi przez spółkę przekształcaną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2020 r., I CZ 15/20).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie w sposób skutkujący uchynieniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, gdyż nie została rozpoznana istota sprawy i zachodzi konieczność przeprowadzenia w znacznej części postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, czy faktycznie miało miejsce nierówne traktowanie powoda jako pracownika strony pozwanej skutkujące przyznaniem mu niższego wynagrodzenia za pracę bez dodatkowych składników płacowych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nierozpoznanie istoty sprawy jest to zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego. Oznacza to niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia. Nierozpoznanie istoty sprawy następuje także w sytuacji dokonania przez sąd pierwszej instancji oceny prawnej bez oparcia jej o właściwie ustaloną podstawę faktyczną i konieczności czynienia przez sąd odwoławczy po raz pierwszy lub ponownie wszystkich ustaleń faktycznych. Czyni to zasadnym uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji z uwagi

na obowiązek respektowania konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania sądowego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji sytuacja taka zachodzi w rozpoznawanej sprawie, bowiem Sąd pierwszej instancji, rozstrzygając o zasadności roszczenia powoda, nie przyjął prawidłowo, że powód zmienił podstawę faktyczną powództwa w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego. Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, że powód domagał się wyrównania wynagrodzenia wyłącznie o dodatek z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. W ocenie Sądu drugiej instancji należy jednak przyjąć, że w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód dokonał zmiany podstawy faktycznej dochodzonego roszczenia. W pozwie powód faktycznie domagał się wyłącznie zapłaty dodatku z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. Następnie w piśmie procesowym z 17 października 2018 r., sporządzonym już przez pełnomocnika z urzędu, powód zarzucił nieuprawnione różnicowanie wynagrodzenia i nierówne traktowanie, powołując art. 11² k.p. oraz dyskryminację z uwagi na brak przeszłości zawodowej związanej z górnictwem. Przy czym na rozprawie w dniu 19 grudnia 2018 r. pełnomocnik powoda uściślił, że powództwo co do wysokości obejmuje całe należne wynagrodzenie - nawiązując tutaj do dodatków - które otrzymywali inni pracownicy i które powinny też przysługiwać powodowi. Wskazał też wówczas, że powód nie wywodzi roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację. Następnie w piśmie procesowym z 7 lutego 2019 r. pełnomocnik powoda wskazał katalog innych dodatków do wynagrodzenia, których powód nie otrzymywał, a w jego ocenie powinny mu być wypłacane, zaznaczając jednocześnie, że nie ulega przy tym zmianie dochodzona kwota oraz podstawa prawna żądania powołana w piśmie z 17 października 2018 r. (powołany został wówczas art. 11² k.p.). Ponadto w piśmie przedstawione zostało wyliczenie dodatków. W końcowej części pisma wywiedziono, że posiadany przez powoda staż pracy w energetyce powinien zostać uwzględniony podczas kalkulacji przysługujących mu dodatków do wynagrodzenia, które są dochodzone niniejszym pozwem. Dalej w piśmie procesowym z 24 października 2019 r., pełnomocnik powoda podkreślił, że osią sporu jest to, czy w okresie od sierpnia 2015 r. do października 2017 r. powinny być powodowi wypłacane dodatki szczegółowo opisane w piśmie z 7 lutego 2019 r. Podobnie w piśmie procesowym z 23

października 2020 r. pełnomocnik powoda zarzucił brak uwzględnienia przez biegłego w opinii uzupełniającej dodatków do wynagrodzenia, wymieniając szczegółowo te dodatki. Tak samo lista dodatków, które w swojej ocenie powód powinien otrzymywać została wymieniona w piśmie procesowym z 11 grudnia 2020 r. W tym ostatnim piśmie powód powołał też art. 11 i art. 18 k.p. Dodatkowo w pisemnym przesłuchaniu powód, odwołując się do pisma procesowego z 7 lutego 2019 r., podkreślił, że wymieniona tam została lista dodatków, które nie były mu wypłacane, a oszacowana strata wynagrodzenia to 4.000 zł miesięcznie.

Niesłusznie w tej sytuacji Sąd pierwszej instancji powołał się na konieczność rozszerzenia powództwa. Działania strony powodowej należy odczytać w ten sposób, że w ramach dochodzonej pierwotnie kwoty 108.000 zł obejmującej zapłatę dodatku z tytułu pracy w szkodliwych warunkach (którego powód został w jego ocenie pozbawiony w wyniku nierównego traktowania), powód zmienił podstawę faktyczną żądania, nadal domagając się zapłaty kwoty 108.000 zł, wskazując już jednak, że domaga się w ramach tej kwoty zapłaty innych dodatków do wynagrodzenia, których również został pozbawiony na skutek nierównego traktowania.

Sąd Okręgowy nieprawidłowo uznał też, że powód opiera swoje roszczenie wyłącznie na dyskryminacji (zarzucie naruszenia zasady niedyskryminacji). Nie wskazał przy tym żadnej podstawy prawnej swojego rozstrzygnięcia. Dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Sąd Apelacyjny zastanawiał się, czy powód faktycznie wskazał podstawę bądź kryterium dyskryminacji, które odpowiada wymaganiom z art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p. Powód bowiem jedynie w piśmie procesowym z 17 października 2018 r. powołał się na dyskryminację z uwagi na brak przeszłości zawodowej związanej z górnictwem, przy czym następnie na rozprawie 19 grudnia 2018 r. pełnomocnik stwierdził, że powód nie wywodzi swojego roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację. Natomiast w kolejnych

pismach strony powodowej powołany został wyłącznie art. 11³ k.p. bez odniesienia się już do podstawy bądź kryterium dyskryminacji.

Sąd Apelacyjny przeprowadził szeroki wywód, według którego zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 11³ k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według kryteriów negatywnych i zakazanych przez ustawę, wobec czego nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, a normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania i dlatego ta okoliczność implikuje wdrożenie w Kodeksie pracy szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności. Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczącego osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. A *contrario* nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania. W orzecznictwie wyraźnie rozróżnia się dyskryminację (art. 11³ k.p.) od nierównego traktowania (art. 11² k.p.). Według tego rozróżnienia, nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację, kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących. Wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a}-18^{3d} k.p. zasada niedyskryminacji nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania w zatrudnieniu) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, chociaż pozostają ze sobą w ścisłym związku, są niewątpliwie odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez

pracodawcę rodzi różne konsekwencje. Naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających ta re same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej, w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Oznacza to, że na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i to że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany powinien wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji nie rozważył, czy powód w istocie nie wywodzi swojego roszczenia z naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu niespowodowanej przyczynami, które mogłyby stanowić naruszenie zasady niedyskryminacji. Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich

samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy "jednakowo pełnią takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

W przypadku dochodzenia przez pracownika zapłaty wynagrodzenia, którego został pozbawiony w wyniku nierównego traktowania należy też ustalić podstawę prawną stanowiącą uzasadnienie żądanego roszczenia.

Sąd Apelacyjny wywiódł, że naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p. Powód zarzuca, że przez pozbawienie go różnego rodzaju dodatków był wynagradzany gorzej niż pozostali pracownicy Działu Inwestycji i Przygotowania Produkcji, w którym wykonywał swoją pracę. Powód w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji zgłaszał wnioski dowodowe na tę okoliczność, które nie zostały uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji.

Tymczasem 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 § 1 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. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter zindywidualizowany. Tym bardziej weryfikację

ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę nie może odbywać się w oparciu o średnią zarobków otrzymywanych przez pracowników wykonujących te same obowiązki. Weryfikacja ustalenia, czy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie narusza zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, może odbywać się jedynie w porównaniu do konkretnego pracownika, ponieważ w procesie tym badane są wszystkie elementy wpływające na jego wartość. Zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi bowiem w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią "jednakowo takie same obowiązki". Zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się więc do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na rozmącają je cechę istotną, relewantną.

Analizując, czy pozwany wypełniał nakaz określony w art. 11² k.p. równego traktowania pracowników należałoby odnieść sytuację powoda do sytuacji innych konkretnych pracowników pozostających w takiej samej sytuacji - wypełniających jednakowo takie same obowiązki, a nie w odniesieniu do ogółu pracowników Działu Inwestycji i Przygotowania Produkcji z podaniem uśrednionych danych. Ustalenia w tym zakresie wymagają wskazania stanowisk konkretnych pracowników oraz ich zakresów obowiązków i odpowiedzialności, a w dalszej kolejności zasad wynagradzania oraz wysokości poszczególnych składników płacowych, jak i łącznego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie ustalił nawet, na jakim stanowisku i w jakim okresie powód był zatrudniony u strony pozwanej i jaki był jego zakres obowiązków.

W trakcie postępowania przed Sądem Okręgowym pozwany pracodawca wskazywał, że różne zasady wynagradzania pracowników wynikają z obowiązujących dwóch regulacji płacowych - jednej dotyczącej pracowników zatrudnionych bezpośrednio (po raz pierwszy) przez pozwaną oraz drugiej dotyczącej pracowników zatrudnionych z przejętych kopalń.

Zgodnie z art. 241⁸ k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (§ 1). Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się (§ 2). Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego (§ 4). Istnieje zatem prawne uzasadnienie różnicowania wynagrodzenia pracowników w przypadku, gdy część z nich wywodzi się z grupy pracowników przejętych od innego pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji podzielił powyższe wyjaśnienie pracodawcy. Tymczasem z dołączonych do sprawy akt osobowych pracownika D.M. (zatrudnionego w tym samym co powód dziale) wynika, że został on zatrudniony przez pozwaną jako nowy pracownik z dniem 15 sierpnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny z zastosowaniem warunków wynagrodzenia wynikających z Porozumień z 2004 r. i 2014 r. Podobnie warunki wynagrodzenia tego pracownika zostały ukształtowane w kolejnych umowach o pracę na czas określony z 15 sierpnia 2016 r. i na czas nieokreślony z 11 sierpnia 2017 r. Podkreślenia wymaga, że przejęcie przez pozwaną kopalń miało miejsce w maju 2015 r., a zatem ponad rok przed zatrudnieniem wymienionego pracownika, a pomimo to ustalono mu wynagrodzenie w oparciu o wskazane Porozumienia. Faktycznie pracownik ten został zatrudniony na stanowisku początkowo stażysty p.z., a następnie specjalisty p.z., a więc i stanowiskach innych niż powód(chociaż dokładnie nie wiadomo, czy z różnymi obowiązkami i odpowiedzialnością), tym niemniej okoliczność ukształtowania wynagrodzenia pracownika D.M. zgodnie z przepisami Porozumień z 2004 r. i 2014 r. wskazuje, że nie w każdym przypadku są

prawdziwe wyjaśnienia pozwanej dotyczące przyczyn stosowania wobec zatrudnionych przez nią pracowników dwóch regulacji płacowych. Należy też zwrócić uwagę, że pozwana w porozumieniu o zmianie powodowi warunków pracy i płacy z 15 lutego 2017 r. potraktowała go tak jak pracownika, którego warunki wynagradzania zostały ukształtowane na podstawie uregulowań Porozumień z 2004 r. i 2014 r.

Sąd drugiej instancji podniósł, że stosownie do art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zwężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu - 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 stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wprawdzie 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 i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji. W takim układzie ma zastosowanie art. 18 § 3 k.p.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ponownie rozpoznając sprawę Sąd pierwszej instancji powinien poczynić ustalenia stosownie do powyższych rozważań, uwzględniając przy tym zgłoszone przez strony wnioski dowodowe. Sąd Najwyższy, odnosząc się do kwestii rozkładu ciężaru dowodu stwierdził, że zarzut nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia sprawia, że ważne stają się co najmniej cztery kwestie. Po pierwsze, należy określić aspekt podmiotowy. Sprowadza się on do wskazania względem jakich pracowników (grup pracowniczych) zatrudniony jest nierówno traktowany. Po drugie, ważne jest, czy podnoszący zarzut wykonywał te

same czynności co wskazani pracownicy. Po trzecie, trzeba zweryfikować, czy faktycznie doszło do rozbieżności w sterze płacowej. Po czwarte, chodzi o ustalenie, czy istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie. Pracownika obciąża zatem obowiązek wykazania dwóch pierwszych przesłanek. Pozostałe dwie dotyczą powinności pracodawcy. Zobowiązany jest on wykazać, że inni zatrudnieni otrzymywali identyczne wynagrodzenie albo, że odmienne wynagrodzenie było usprawiedliwione (wyrok z 23 sierpnia 2018 r., II PK 126/17 i wyrok z 13 września 2018 r., II PK 135/17).

W zażaleniu na powyższy wyrok pozwany pracodawca zarzucił naruszenie art. 386 § 4 k.p.c., przez niewłaściwą ocenę prawną sprawy i przyjęcie, iż Sąd Okręgowy w Katowicach nie rozpoznał istoty sprawy, przez co Sąd Apelacyjny uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Zdaniem pozwanego wywody Sąd Apelacyjny zawarte w uzasadnieniu wyroku abstrahuje od przeprowadzonych w sprawie dowodów i zmierzają do wykazania niekompletności ustaleń faktycznych, co nie może jednak przesądzać o konieczności uchylenia wyroku. Sąd drugiej instancji orzekający merytorycznie ma obowiązek poczynić własne ustalenia i samodzielnie je ocenić z punktu widzenia prawa materialnego. Zasadą wyrokowania sądu drugiej instancji jest merytoryczne zakończenie sprawy. Jeżeli Sąd Apelacyjny dostrzegł błędy Sądu Okręgowego powinien dokonać własnych niezbędnych ustaleń faktycznych. Uzasadnienie orzeczenia Sądu drugiej instancji prowadzi do wniosku, że Sąd uchybił obowiązkowi rozważenia i przytoczenia argumentów, którymi kierował się przy ocenie dowodów i uznaniu zaistnienia przesłanki "nierozpoznania istoty sprawy".

Mając na uwadze powyższe żalący się wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na zażalenie powód wniósł o oddalenie zażalenia jako oczywiście bezzasadnego oraz zasądzenie na rzecz pełnomocnika z urzędu powoda kosztów nieopłaconej pomocy prawnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Pozwany zarzuca, że - rozstrzygając w przedmiocie dochodzonego przez powoda świadczenia - Sąd Apelacyjny naruszył art. 386 § 4 k.p.c., stwierdzając, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. W art. 386 § 4 k.p.c. zostały sformułowane dwie przyczyny uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania. Są nimi nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Nierozpoznanie istoty sprawy polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego, co ma miejsce wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do przedmiotu sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2013 r., I PZ 7/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 8). W postanowieniu z dnia 17 lipca 2019 r., I CZ 26/19 (LEX nr 3180301) Sąd Najwyższy dostrzegł, że zakwestionowanie przez sąd drugiej instancji poglądu sądu pierwszej instancji co do podstawy prawnej rozpoznawanego roszczenia nie oznacza, iż nie doszło do rozpoznania istoty sprawy.

Konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości zachodzi natomiast wtedy, gdy merytoryczne rozpoznanie sporu przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia przez ten sąd całego postępowania dowodowego. Podstawa do uchylenia wyroku nie zachodzi natomiast w sytuacji, gdy konieczne jest jedynie uzupełnienie braków postępowania dowodowego w określonej kwestii lub przeprowadzenie dowodów, które sąd pierwszej instancji bezpodstawnie pominął. W takim przypadku sąd drugiej instancji jako sąd merytoryczny, obowiązany jest na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełnić postępowanie

dowodowe w niezbędnym zakresie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2016 r., II PZ 18/16, LEX nr 2163311).

W postanowieniu z dnia 1 marca 2017 r., IV CZ 125/16 (LEX nr 2298308) Sąd Najwyższy podkreślił, że odmienna ocena prawna żądania przez Sąd drugiej instancji, nawet jeśli łączy się z potrzebą dokonania ustaleń uzupełniających, nie uzasadnia zarzutu nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, lecz wskazuje jedynie, że - zdaniem sądu odwoławczego - istota sprawy została rozpoznana nieprawidłowo. W takim wypadku sąd drugiej instancji, orzekając na podstawie art. 382 k.p.c., powinien naprawić dostrzeżone wadliwości i należycie zastosować prawo materialne. Jest to konsekwencją systemu apelacji pełnej, w której druga instancja ma charakter merytoryczny, czyli służy rozpoznaniu sprawy, a nie tylko środka odwoławczego. Nie można zatem twierdzić, że o nierozpoznaniu istoty sprawy świadczy potrzeba dokonania nowych ustaleń co do okoliczności faktycznych sprawy, choćby decydujących z punktu widzenia kierunku jej rozstrzygnięcia (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2009 nr 6, poz. 55, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2014 r., IV CZ 129/13, niepublikowane, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2015 r., III CSK 221/14, niepublikowany).

Mając na uwadze powyższą argumentację nie można przyjąć, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy w zakresie dochodzonego świadczenia, skoro ustalił okoliczności faktyczne odnoszące się do zasadności tego roszczenia i oddalił powództwo. Co prawda uzasadnienie wyroku tego Sądu dalekie jest od doskonałości, jednak Sąd pierwszej instancji, działając w granicach powództwa, zgodnie z zasadą *iura novit curia* i posiłkując się opinią biegłego rozpoznał sprawę w aspekcie przysługiwania wynagrodzenia (odszkodowania) na mocy Porozumienia płacowego i umowy o pracę. Sąd Okręgowy uznał także, że wysokość wynagrodzenia powoda nie była dyskryminująca (ustalił, że "wynagrodzenie powoda nie odbiegało rażąco od wynagrodzeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników świadczących pracę na tożsamym stanowisku"). Oddalając powództwo Sąd pierwszej instancji rozpoznał więc istotę sprawy i nie można w

związku z tym uznać, że zachodzi potrzeba powtórzenia (przeprowadzenia) postępowania dowodowego w całości.

W przypadku, gdy Sąd drugiej instancji nie zgadza się z oceną stanu faktycznego przyjętą przez Sąd Okręgowy powinien rozważyć, czy nie zachodzi potrzeba uzupełnienia postępowania dowodowego (zgodnie z proceduralnymi regułami dowodowymi, uwzględniając przykładowo art. 368 § 1¹ i art. 381 k.p.c.), przy czym niewątpliwie nie wymagało to w sprawie przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że zażalenie pozwanego jest uzasadnione, gdyż Sąd Apelacyjny nie miał przesłanek do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c. Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ i art. 108 § 2 w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(I.T.)

[I.n]