



Sygn. akt II PK 126/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o wyrównanie wynagrodzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 grudnia 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016 r. oddalił apelację
P. W., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 czerwca 2016 r.

Przedmiotem postępowania było roszczenie skierowane przeciwko P. S.A.

w W. o wyrównanie wynagrodzenia. Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 1 stycznia 1994 r. Początkowo powód wykonywał obowiązki doręczyciela, od dnia 1 kwietnia 2009 r. został przeniesiony do Centrum [...] C. na stanowisku wartownika - konwojenta. Następnie, porozumieniem z dnia 3 grudnia 2010 r. zmieniono stanowisko pracy powoda na pracownika ochrony. Z kolei, od dnia 31 lipca 2015 r. powód zajmował stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony. Sąd ustalił też, że pracownikowi od 1 lutego 2016 r. przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.967,30 zł brutto wg 3 kategorii zaszeregowania. Dodatkowo wypłacano mu dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy realizacji zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach polegających na odbiorze wartości pieniężnych od klientów pozwanej, a także dodatek za staż pracy. Składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą określał regulamin premiowania. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące wynosiło 3.037,89 zł.

W sekcji ochrony każdy z pracowników ma przydzielone zadania do wykonania i obowiązek ich wypełniania. Dowódca zmiany ustala grafik i decyduje jaki pracownik wyjedzie na daną trasę i w jakim charakterze. Ze stosowanej praktyki w P. S.A. Sekcji [...] wynika, że trasy dzielą się na zewnętrzne - poza W., gdzie co do zasady jest mniej punktów do obsłużenia lub wewnętrzne - na terenie W., gdzie należy dojechać do wielu punktów. Nie ma tras gdzie występują tylko i wyłącznie punkty poza W. i odwrotnie, są to trasy mieszane, trasy jednak różnią się liczbą występujących na nich punktów. Kierownik zmiany ustalał grafik, pracownik przychodząc do pracy dowiadywał się jaką rolę będzie pełnił w konwoju. Powód jeździł głównie w trzyosobowym konwoju jako inkasent, rzadziej jako kierowca, a najrzadziej jako dowódca. Wykonywanie poszczególnych funkcji nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia, od 1 lutego 2016 r. pracownik ochrony otrzymywał oddzielny dodatek inkasencki oraz konwojencki.

W okresie od 2012 do 2015 r. pracownicy otrzymywali premię w standardowej wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego, jednak przełożony

mógł zwiększyć premię maksymalnie do 45%. Za każdy dzień nieobecności w pracy pracownikowi była potrącana premia w wysokości 1/30, również za niewykonanie powierzonych obowiązków pracownik mógł otrzymać niższą premię. Wynagrodzenia pracowników ochrony kształtowało się w zależności od momentu, w którym rozpoczęli pracę u pozwanej i czy okres ich zatrudnienia pokrywał się ze zmianami organizacyjnymi w spółce. Pracownicy, którzy przeszli do szczebla ochrony z zespołu administracyjnego, otrzymywali stosunkowo wyższe wynagrodzenia, bowiem wynikało to z konieczności dostosowania ich wynagrodzeń do poziomu jaki otrzymywali na poprzednio zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy wskazał również, że zgodnie z art. 5 ust. 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P. S.A., obowiązującego od dnia 1 lipca 2015 r., pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Pracownicy pozwanej mogą być wynagradzani według formy płac czasowo - premiowej bądź akordowo - premiowej (art. 6 ZUZP). Powód należał do grupy pracowników wynagradzanych według formy czasowo - premiowej, którzy zgodnie z art. 8 ust. 1 otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze obliczone na podstawie stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania i ilości czasu efektywnie przepracowanego, mogą ponadto otrzymywać premię wypłacaną wg zasad określonych w regulaminie premiowania. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ZUZP wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska strony ustalały w umowie o pracę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi w zakresie twierdzenia, że wykonywał pracę identyczną jak pracownicy pozwanej B., R. B., J. i M.. Wątku tego jednak nie rozwinął.

Kierując się dokonanymi ustaleniami, Sąd pierwszej instancji przystąpił do oceny prawnej. Wskazał, że powód w niniejszej sprawie dochodził wyrównania wynagrodzenia zasadniczego z wynagrodzeniem wskazanych przez niego pracowników pozwanej, powołując się na naruszenie zasady równego traktowania. Odnosząc się do tak sformułowanego żądania wskazał na treść art. 78 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 13 k.p. i art. 11² k.p. Podniósł, że zasada równych praw odnosi się do

przypadków, w których pracownicy charakteryzują się cechą istotną (relewantną), polegającą na jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków. Oznacza to, że ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale nadto do sposobu wywiązywania się z nich. Dla stosowania wskazanej zasady nie jest konieczne wykazanie nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę w dotychczasowej praktyce. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej), niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji.

Sąd pierwszej instancji poruszył też kwestie związaną z rozkładem ciężaru dowodowego. Wskazał, że zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Natomiast według art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. W myśl natomiast art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Ten ostatni przepis nie nakłada na Sąd obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej (materialnej) bez względu na procesową aktywność stron.

W ocenie Sądu, ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku. Jeżeli zatem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonego przez niego żądania. Na pozwanym spoczywa natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają podniesione przeciwko żądaniu pozwu zarzuty.

Przekładając te zasady na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód nie wykazał, iż wykonywał takie same obowiązki jak konkretnie wskazani przez niego pracownicy pozwanej. W tym zakresie powód nie zgłosił stosownych dowodów na poparcie swych tez. Co prawda wnosił o dopuszczenie dowodu z akt osobowych ww. pracowników pozwanej, jednak w ocenie Sądu wniosek ten nie zasługiwał na uwzględnienie. Zeznający w sprawie świadkowie zgodnie potwierdzili, że zakres czynności pracowników ochrony pozwanej jest tożsamy. Tym samym w aktach osobowych każdego z pracowników widnieje jednakowy dokument stwierdzający identyczny zakres obowiązków. Wobec powyższego, zdaniem Sądu pierwszej instancji, niecelowe byłoby dokonywanie ustaleń na podstawie dowodu z akt osobowych pracowników Z. B., R. B., S. J. oraz P. M.. Kluczową kwestią postępowania dowodowego w niniejszej sprawie było wykazanie tożsamości obowiązków powoda w odniesieniu do obowiązków wskazanych pracowników, jednak przy braku inicjatywy dowodowej w tym zakresie, Sąd nie uwzględnił żądania powoda.

Kontynuując wywód, zdaniem Sądu Rejonowego, nietrafny był też wniosek powoda o skorzystanie z akt sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym w W. sygn. akt: VIII P [...] z powództwa P. M. oraz R. B. - pracowników ochrony [...] pozwanej. Okoliczności wynikające z tych akt nie mogą uzasadniać żądania powoda, bowiem Sąd Rejonowy nie jest związany wyrokiem innego sądu, w innej sprawie, z udziałem innych pracowników.

Na koniec rozważań, Sąd Rejonowy konstatował, że pracodawca ma prawo do takiego kształtowania wynagrodzenia swoich pracowników, które będzie uwzględniało ich zakres zadań, posiadane doświadczenie, dodatkowe umiejętności. Nie można zatem czynić skutecznego zarzutu wobec pracodawcy, nie wskazując przy tym jaka konkretnie zasada równego traktowania została naruszona. Wobec tego, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który wniósł wprost o wyrównanie wynagrodzenia, Sąd nie był zobligowany do ustalenia z urzędu jaka ewentualnie zasada równego traktowania miałaby być przez pracodawcę naruszona.

Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powoda. W jego ocenie Sąd Rejonowy poczynił wyczerpujące i prawidłowe ustalenia faktyczne, a także dokonał rzetelnej

weryfikacji prawnej. Dodał, że pozwany w trakcie procesu kwestionował nie tylko zasadę powództwa, ale również wysokość roszczenia. Powód w pismach złożonych w toku postępowania przed Sądem Rejonowym jednoznacznie wskazał kwoty jakich się domaga, jednak w żadnym ze swoich pism nie odniósł się do prawidłowości poczynionych wyliczeń oraz sposobu w jaki zostały dokonane. Nie można zatem sprawdzić prawidłowości naliczonych kwot oraz odsetek tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, premii, nagrody rocznej i dodatku stażowego za okres od września 2012 r. W tym zakresie wskazał na obowiązki ciążące na stronie powodowej, a zadekretowane w art. 3, art. 187 § 1 i art. 206 § 6 k.p.c. W rezultacie, argumentował, jeśli twierdzenia i dokumenty są niekompletne, niewystarczające do dokonania weryfikacji np. prawidłowości wyliczonych kwot, uznać należy, że okoliczności wskazane w pozwie budzą w całości lub w części uzasadnione wątpliwości.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18^{3a} k.p., art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p., Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty te są całkowicie bezzasadne, bowiem grupa konwojentów, do której należy P. W., zatrudniona w Centrum [...] jest grupą bardzo liczną, a wynagrodzenia tej grupy jak wskazują akta sprawy są bardzo różne, przy czym jak wynika z regulaminu obowiązującego u pracodawcy mieściły się w ustalonych przez pracodawcę widełkach płacowych, wynikających z grupy zaszeregowania. Powód w swoim pozwie domagał się wyrównania wynagrodzenia, natomiast jako podstawę wyrównania, wskazał kwotę 2.900,00 zł (do dnia 31 sierpnia 2014 r.), a następnie 2.600,00 zł (od 1 września 2014 r.), bowiem wskazana przez niego nieliczna grupa konwojentów, otrzymywała wynagrodzenie w takiej, maksymalnej wysokości.

Sąd Okręgowy nie znalazł jakichkolwiek podstaw do wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powoda do poziomowi najwyższych wynagrodzeń w tej grupie zawodowej. Dodatkowo wskazał, że wynagrodzenie większości pracowników ochrony, w tym powoda, wykonujących taką samą pracę jak powód, oscyluje wokół kwoty średniej, to jest 2.087,04 zł, a więc mieści się w widełkach płacowych ustalonych przez pracodawcę. Wskazał, że pracodawca ma bowiem prawo różnicować wynagrodzenia, a z samego faktu różnicy nie można natomiast wywodzić nierównego traktowania.

Sąd odwoławczy podniósł również, że wysokość wynagrodzeń zasadniczych pracowników ochrony kształtowana jest w oparciu o szereg kryteriów, w tym m.in. staż pracy. Staż pracy powoda na zajmowanym stanowisku pracy jest krótszy niż staż pracy wskazanych przez niego pracowników. Nadto, powód w swoim pozwie, jak również w apelacji, nie wskazał z jakiego powodu jego wynagrodzenie powinno być podniesione do maksymalnego wynagrodzenia otrzymywanego przez nieliczną grupę pracowników.

Następnie Sąd Okręgowy podzielił wnioski Sadu Rejonowego w zakresie rozkładu ciężaru dowodowego. Powód wobec twierdzenia, że wykonywał takie same obowiązki, jak wskazani przez niego pracownicy, był zobowiązany do wykazania, że wykonywane przez niego obowiązki były tożsame, z obowiązkami wykonywanymi przez Z. B., R. B., S. J. i P. M.. W swoich pismach procesowych powód jedynie podnosił, że domaga się maksymalnego wynagrodzenia przyznawanego innym pracownikom, nie podając powodu dlaczego jego żądanie w tej kwestii powinno zostać uwzględnione.

Odnosząc się do zasad naliczania premii, Sąd wskazał, że była na wypłacana według postanowień regulaminu premiowania. O jej wysokości decydowało osiągnięcie przez jednostkę organizacyjną i Spółkę odpowiedniego wyniku oraz nieprzekroczenia określonej liczby dni absencji. A zatem, zważając na powyższe, powód niesłusznie wskazał, by premia regulaminowa była wypłacana w stałej, łącznej wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego. W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia w zakresie wypłaconej premii naliczonej od kwoty 2.900 zł, a następnie 2.600 zł nie znajduje żadnego uzasadnienia w okolicznościach niniejszej sprawy, bowiem wysokość premii zależy m.in. od oceny pracy dokonanej przez przełożonego.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 231 k.p.c., polegające na braku zastosowania konstrukcji domniemania faktycznego co doprowadziło do wadliwego ustalenia stanu faktycznego w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, w szczególności uznania, że nie zostało wykazane, iż praca powoda stanowiła wykonywanie takich samych obowiązków jak obowiązki wykonywane przez R. B. i P. M.;

- art. 11² k.p. w związku z art. 417 k.c. i art. 300 k.p. - polegające na ich niezastosowaniu.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi odwoławczemu, z pozostawieniem temuż Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wyrok Sądu Okręgowego należało uchylić. Trzeba jednak przyznać, że podstawy skargi kasacyjnej zostały dobrane niewłaściwie. Osią sporu pozostaje kwestia faktów. Prawo do odszkodowania z art. 471 k.c. (powód omyłkowo wskazuje na art. 417 k.c.) może być powodowi przyznane tylko w razie stwierdzenia, że doszło do nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia (art. 11² k.p.). Efekt ten może zostać osiągnięty przez wykazanie, że pracodawca wynagradzał odmiennie pracowników wykonujących te same obowiązki (przy założeniu, że zróżnicowanie nie było uzasadnione istotnymi i dopuszczalnymi przez prawo czynnikami). W ocenie Sądów obu instancji okoliczność ta nie została w procesie dowiedziona. Oznacza to, że Sąd odwoławczy nie przesądził jednoznacznie tej kwestii, zasłonił się natomiast przepisami proceduralnymi. W odpowiedzi na to stanowisko powód zgłosił wyłącznie zarzut naruszenia art. 231 k.p.c., pomijając regulacje zawarte w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 3 k.p.c. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., na które powołał się Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy. Dysonans ten trudny jest do zrozumienia, co ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy związany jest zgłoszonymi podstawami.

Mimo wskazanej ułomności skargi kasacyjnej, w ocenie Sądu Najwyższego doszło do naruszenia art. 231 k.p.c., a to usprawiedliwia uchylenie zaskarżonego wyroku. Zrozumienie tej konkluzji nie jest możliwe bez szerszych rozważań.

Przepis art. 231 k.p.c. stanowi, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Analiza jego

treści wskazuje, że funkcja poznawcza w trakcie procesu została zróżnicowana. Sąd ustala fakty nie tylko w oparciu o przekaz płynący bezpośrednio ze źródeł dowodowych, ale również w oparciu o reguły logicznego myślenia. Opierają się one na założeniu, że każda okoliczność determinuje szereg wniosków, dając podstawę do odtworzenia innej kwestii, o której wprost konkretny dowód może nie stanowić. W ocenie powoda, w okolicznościach faktycznych sprawy, można wyprowadzić wniosek, że czynności wykonywane przez powoda były tożsame z pracą R. B. i P. M.. Tym samym, co można wydedukować, przeciwna konkluzja Sądu Okręgowego, wyprowadzona z mechanizmu wpisanego w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 3 k.p.c. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., nie jest trafna. Przedstawiona relacja sprawia natomiast, że dokonując oceny zarzutu naruszenia art. 231 k.p.c. nie można pominąć prawidłowości zastosowania wymienionych przez Sądy *meriti* przepisów.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań trzeba wskazać na stanowisko Sądu Rejonowego i Okręgowego. Pierwszy z nich autorytarnie stwierdził, że nie dał wiary zeznaniom powoda, iż wykonywał on taką samą pracę co R. B. i P. M.. Konkluzja ta nie została poparta żadnymi argumentami. Sąd odwoławczy również nie badał tej kwestii, podzielił tylko stanowisko Sądu pierwszej instancji. Powstaje w tym miejscu pytanie jak stanowisko to ma się do podnoszonego w uzasadnieniu wyroku rozkładu ciężaru dowodu.

W literaturze przedmiotu i orzecznictwie jednoznacznie głosi się, że ciężar udowodnienia (*onus probandi*) wchodzi w rachubę dopiero wówczas, gdy pewne twierdzenia okażą się nieudowodnione, a nie już wtedy, gdy strona nie przedstawiła środków dowodowych na potwierdzenie lub zaprzeczenie danej okoliczności. Wynika to choćby z tego, że pewne okoliczności mogą zostać wywiedzione z innych faktów. Oznacza to, że rozkład ciężaru dowodu stanowi regułę wskazującą stronę, która ma ponieść negatywne skutki nieudowodnienia określonych twierdzeń. Na tym polega funkcja ciężaru dowodowego. Pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle albo w pewnej części wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Czym innym jest natomiast sytuacja, w której sąd oceniał materiał dowodowy, kierując się metodą kognitywną z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonał wiążących ustaleń stanu faktycznego. W tym

wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodowego.

Z przeprowadzonego wywodu wynika, że rozważania Sądu pierwszej i drugiej instancji są wewnętrznym sprzeczne. Nie można bowiem jednoznacznie twierdzić, że powód na sporną okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów i jednocześnie nie dawać mu wiary co do tej kwestii. Niezależnie od tego, należy odnotować, że identycznej treści zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. powód postawił również w apelacji. Sąd Okręgowy skwitował go zdawkowo twierdząc, że nie doszło do naruszenia rzeczonego przepisu. W tym stanie rzeczy staje się jasne, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 231 k.p.c. jest trafna, a tym samym wywód oparty na art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 3 k.p.c. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. okazał się wątpliwy. Trudno w tym miejscu nie zauważyć, że również pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wyraźnie nie zaprzeczył, iż powód i wskazani przez niego pracownicy wykonywali tożsame obowiązki, a Sąd Rejonowy przyznał, że zakres obowiązków powoda i wskazanych pracowników był ten sam.

W rozpoznawanej sprawie zachodzi konieczność poczynienia dalej idących rozważań. Inspiracją do nich jest sposób pojmowania obowiązków procesowych przez Sądy rozpoznające sprawę. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że co do podobnych roszczeń zgłaszanych przez pracowników wobec pozwanego Sąd Najwyższy kilkakrotnie się wypowiadał (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, LEX nr 2481974; z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532, a także postanowienia Sądu Najwyższego o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanego z dnia 9 lutego 2017 r., II PK 76/16; z dnia 14 listopada 2017 r., II PK 337/16 oraz z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15 - sprawa ta dotyczyła roszczeń zgłoszonych przez R. B. i P. M.).

Na podstawie obowiązujących przepisów nie można wyprowadzić wniosku, że sąd ma obowiązek dopuszczania dowodu z urzędu i prowadzenia postępowania dowodowego w zastępstwie stron. Przepis art. 232 k.p.c. w sposób klarowny określił, że to strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Uzupełnieniem tej reguły jest jednak to, że sąd może dopuścić dowód niewskazany przez strony. Przedstawione zasady nie

zostały odmiennie uregulowane w sprawach z zakresu prawa pracy, co nie znaczy, że z odrębności postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nie można wyprowadzić wskazówek łagodzących rygoryzm ogólnego modelu.

W tym miejscu trzeba podnieść, że Sąd Rejonowy, mimo inicjatywy dowodowej powoda, odmówił przeprowadzenia dowodu z akt osobowych wybranych pracowników. Stwierdził, że z zeznań świadków, które uznał za miarodajne, wynika, iż zakres czynności pracowników ochronny był taki sam. Znaczy to tyle, że na potrzeby oddalenia wniosku dowodowego Sąd Rejonowy przyjął tożsamość czynności pracowników, a odnosząc się do twierdzeń powoda głoszących tę samą tezę, Sąd twierdzi, że nie została ona udowodniona. Braku logiki w tym zabiegu nie trzeba wykazywać. Staje się też jasne, że zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. został wysoce uprawdopodobniony. Skoro z zeznań świadków wynika, że wszyscy pracownicy mieli taki sam zakres czynności, to można domniemywać, iż wykonywali oni te same czynności. Nie inaczej trzeba ocenić oddalenie wniosku dowodowego powoda o skorzystanie z akt sprawy dotyczącej roszczenia R. B. i P. M.. Nie ma wątpliwości, że zgromadzono w niej dane obrazujące czynności przez nich wykonywane. Znaczy to tyle, że dowód ten był pomocny przy dokonaniu ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy i Okręgowy uzasadniając swoją decyzję uznali, że rozstrzygnięcie w tej sprawie nie jest wiążące. Konkluzja ta jest prawdziwa, ale nie o to powodowi chodziło. Czym innym jest bowiem zebranie materiału dowodowego, a czym innym związanie wyrokiem innego sądu.

Sumą tych rozważań jest spostrzeżenie, że postępowanie Sądów rozpoznawczych było wysoce problematyczne. Nie można bowiem jednocześnie zarzucać powodowi, że nie wskazał dowodów na istotną okoliczność, a z drugiej oddalać zgłoszone wnioski i nie dostrzegać, że dostępne okoliczności pozwalają na domniemanie wykonywania tożsamyh czynności.

Sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku sugerowanym przez stronę, jeżeli uważa, że przeprowadzenie niektórych dowodów jest zbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Ocena sądu w tym zakresie podlega jednak kontroli instancyjnej. Decyzja sądu odnośnie do zgłoszonego dowodu powinna również uwzględniać, czy dany fakt wymaga udowodnienia.

Zgodnie z przepisem art. 228 § 1 k.p.c. fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. Podobnie okoliczności przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną zwalniają z obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, jeżeli ich przyznanie nie budzi wątpliwości (art. 229 k.p.c.). Nie inaczej jest w przypadku konstrukcji wskazanej w art. 231 k.p.c.

Odrzucenie przez sąd możliwości ustalenia faktów w oparciu o domniemanie aktualizuje pytanie o obowiązek prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu. Nie jest bowiem jasne czy, a jeśli tak, to w jakim przypadku, sąd pracy powinien prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu. Zagadnienie to wpisuje się w szerszą problematykę. Analiza obowiązujących przepisów pozwala na przyjęcie, że sąd został zwolniony z powinności dostatecznego wyjaśnienia sprawy. Oznacza to, że nie jest zobowiązany do poszukiwania prawdy materialnej. Wydaje się, że pierwszoplanowe znaczenie ma prawda formalna (sądowa). W oparciu o nią sąd dokonuje rozstrzygnięcia. Rozwiązanie to, wprawdzie posiada umocowanie normatywne, jednak jest aksjologicznie problematyczne. W literaturze przedmiotu kontestuje się odstąpienie przez ustawodawcę od obowiązku zwiększonej aktywności sądu w postępowaniu dowodowym. Podkreśla się również, że sąd pracy powinien orzekać o wszystkich roszczeniach pracownika wynikających z ustalonego stanu faktycznego. Zapewnia to bowiem realizację prawa do sprawiedliwego rozstrzygnięcia (T. Liszcz, *Kontraduktoryjne postępowanie sądowe w sporach pracowniczych po zmianie k.p.c.*, PiZS 2005 nr 3, s. 22). Stanowisko to jest częściowo trafne. Należy zauważyć, że koresponduje z konstytucyjnym prawem do sprawiedliwego rozpoznania sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Fundamentem wyodrębnienia postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy jest faktyczna nierówność ekonomiczna i organizacyjna pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Wprawdzie również w tej kategorii spraw zastosowanie ma kontraduktoryjny model procedowania, nie znaczy to jednak, że *de casu ad casum* sąd nie powinien od niego odstąpić. Pomędzy skrajnie rozumianą zasadą kontraduktoryjności a zasadą prawdy obiektywnej istnieje przestrzeń, w której można umiejscowić pośredni model rozpoznawczy, który godzi przeciwstawne wartości. Kontraduktoryjność sporu jest procesowo efektywna jedynie przy założeniu, że w postępowaniu uczestniczą strony, które są równe pod

względem organizacyjnym i ekonomicznym. Jest jasne, że zatrudnienie pracownicze charakteryzuje się jedynie formalną równością. W rzeczywistości pracodawcy dysponują przewagą ekonomiczną i organizacyjną. Dlatego prawo materialne wyeksponowało rozwiązania ukształtowane funkcją ochronną. Nie oznacza to, że funkcja ta powinna w równym stopniu emanować w postępowaniu sądowym. Wydaje się, że o ile w prawie pracy konieczne są rozwiązania generalne, których beneficjentem jest pracownik, o tyle, w prawie regulującym przebieg postępowania sądowego, możliwe jest wprowadzenie zindywidualizowanego modelu ocennego. Paradygmat ten ma uzasadnienie normatywne. Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na odmienny przedmiot regulacji prawa materialnego i procesowego, a co za tym idzie również różny ich cel i funkcję. Jest oczywiste, że podstawowym celem postępowania cywilnego jest sprawiedliwe osądzenie zgłoszonego żądania. Po drugie, całokształt regulacji dotyczącej postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy pozwala na konstatację, że sąd pracy powinien aktywnie działać na rzecz wyjaśnienia prawdy materialnej (A.M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Przyszłość sądów pracy*, Prz. Sąd. 2009 nr 11-12, s. 38). Nie znaczy to, że sąd jest zobowiązany do prowadzenia postępowania za pracownika. Dlatego należy podzielić stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym naruszenie przez sąd art. 232 zdanie drugie k.p.c. może mieć miejsce tylko wyjątkowo, jeżeli z materiałów sprawy wynika, że dopuszczenie z urzędu dowodów było szczególnie uzasadnione lub oczywiste (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX nr 738395). Oznacza to, że rolą sądu jest wyrównanie szans. Podstawą kontradyktoryjnego procesu cywilnego jest zasada równouprawnienia jego stron. Poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jego stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 286/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 237). Rola sądu jest zatem inna. Powinien on, po pierwsze, aktywnie pouczać stronę, szczególnie pracownika, o przysługujących jej prawach i obowiązkach procesowych. Za taką opcją interpretacyjną przemawia treść przepisu art. 210 § 2¹ k.p.c. Po drugie, sąd pracy ma obowiązek odbierać od stron oświadczenia dotyczące ustalenia, jakie z

istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia (art. 468 § 2 pkt 3 k.p.c.). Oznacza to, że aktywność sądu powinna koncentrować się na sferze informacyjnej. Bez spełnienia tej funkcji trudno zaakceptować reguły kontradyktoryjne nawet, gdy pracownik reprezentowany jest przez profesjonalnego pełnomocnika. W rozpoznawanej sprawie ma to znaczenie. Analiza przebiegu postępowania daje podstawę sądzić, że Sąd pierwszej i drugiej instancji „nie czują” tej specyfiki postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.

Odnosząc się do kwestii rozkładu ciężaru dowodowego, należy stwierdzić, że w sprawach pracowniczych został on ukształtowany w sposób niejednolity. 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 sferze płacowej. Po czwarte, chodzi o ustalenie, czy istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie. W rozpoznawanej sprawie, powód wskazał pracowników, do których się przyrównuje, Sąd Rejonowy przyznał również (w oparciu o zeznania świadków, przy odmowie skorzystania z akt osobowych), że pracownicy ci mieli ten sam zakres obowiązków. Pozwala to na twierdzenie, że za pomocą domniemania faktycznego z art. 231 k.p.c. możliwe było przyjęcie, że wskazani przez powoda zatrudnieni wykonywali te same czynności. W tym miejscu, trzeba wskazać, że w przedstawionym modelu pracownika obciąża obowiązek wykazania dwóch pierwszych przesłanek. Pozostałe dwie dotyczą powinności pracodawcy. Staje się to oczywiste, jeśli weźmie się pod uwagę, że to pracodawca dokumentuje wynagrodzenie pracownika. W rezultacie, w razie zarzutu zobowiązany jest wykazać, że wskazani zatrudnieni otrzymywali identyczne wynagrodzenie albo, że odmienne wynagrodzenie było usprawiedliwione. Znając te zasady, mając też w pamięci wysokie prawdopodobieństwo naruszenia reguły z art. 231 k.p.c., staje się jasne, że Sąd Okręgowy zbyt pochopnie odwołał się do rozkładu ciężaru dowodowego, a tym samym skierował jego ostrze w powoda.

Na tym etapie procedowania nie jest możliwe rozstrzygnięcie o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Dlatego Sąd Najwyższy, kierując się art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.