



Sygn. akt II PK 135/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa (...)
przeciwko P. Spółka Akcyjna z siedzibą w W.
o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 września 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 20 grudnia 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 20 grudnia 2016 r. zmienił oddalający powództwa wyrok Sądu Rejonowego z 31 maja 2016 r. i zasądził powodom (...) odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania oraz uznał za nieważne postanowienia umów o pracę powodów z pozwaną P. S.A. w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, stwierdzając, że naruszają one zasadę równego traktowania i ustalił,

że wynagrodzenia zasadnicze każdego z powodów wynosiło 2.900 zł do sierpnia 2014 r. a od września 2.600 zł.

Powodowie żądali wyrównania wynagrodzeń na podstawie art. 11² k.p. i art. 18 § 2 k.p. Należeli do grupy pracowników ochrony.

Sąd Rejonowy nie stwierdził dyskryminacji w wynagradzaniu powodów. Wysokość wynagrodzenia wynikała z zaszczości będących następstwem reorganizacji. Pozwana podjęła czynności zmierzające do ujednoczenia wynagrodzeń pracowników ochrony. Ponadto pracownicy wykonywali różne obowiązki, związane z predyspozycjami i umiejętnościami - ochrony stacjonarnej, kierowcy, inkasenta, konwojenta. Postępowanie nie wykazało, iż każdy z powodów wykonywał jednakowe zadania. Wykonywali różne obowiązki, zgodnie z uprawnieniami i predyspozycjami. Pracodawca wykazał zasady przydziału pracowników do konkretnych czynności, a także rozbieżności pomiędzy zadaniami. Wysokość wynagrodzenia mieściła się w ramach określonych przepisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy kategoriach zaszeregowania i odpowiadała kryteriom z art. 78 k.p. Stanowiło to podstawę oddalenia roszczeń.

Sąd Okręgowy w uwzględnieniu apelacji powodów stwierdził, że wadliwość orzeczenia Sądu Rejonowego wynika z błędnych wniosków z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Ujawniony w aktach osobowych oraz w kartach pracy zakres obowiązków powodów był tożsamy. Polegały na ochronie obiektów stacjonarnych i konwojowaniu mienia: kierowca konwoju, inkasent oraz ochraniający inkasenta. W praktyce nie było stałego przydziału do pełnienia poszczególnych funkcji. Zadania były wyznaczane na bieżąco, decydował dowódca zmiany. Nie jest możliwe, aby rodzaje zleczanych powodom zadań były ilościowo takie same, niemniej jednak pomiędzy powodami istniała pełna wymiennosc funkcji. Powodowie zamiennie wykonywali te same obowiązki, co uzasadnia przyjęcie, że świadczyli pracę jednakową. Zasadnie odwołują się do zasad z art. 11² k.p. i 18 § 2 k.p. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Skoro istniały różnice w wysokości wynagrodzenia, to pracodawca powinien wykazać, że istniały obiektywne kryteria pozwalające na taką dyferencjację oraz udowodnić jakie kryteria decydowały o ustaleniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Pracodawca nie

wykazał, aby dysproporcja między wynagrodzeniami zasadniczymi powodów a wynagrodzeniami porównywalnych pracowników była uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością i wartością. Nawet jeśli prawdą jest, że istniały różnice pomiędzy wykonywaną przez powodów pracą, to pracodawca nie wykazał, aby wysokość wynagrodzenia powodów kształtowana była w oparciu o te różnice. Nie wykazał, aby różnica w poziomie wynagrodzeń wynikała z faktu powierzenia im odmiennych co do stopnia trudności obowiązków. Prawdziwą i jedyną przyczyną zróżnicowania wysokości wynagrodzeń powodów były tak zwane „zaszłości historyczne”. W 2009 r. doszło do scalenia kilkudziesięciu jednostek organizacyjnych w których pracownicy otrzymywali różne wynagrodzenia. Dopiero od jesieni 2015 r. podjęto działania, polegające na przydzielaniu prac trudniejszych pracownikom z większym stażem i doświadczeniem życiowym. Okres 3 lat po scaleniu był na tyle długi, aby pracodawca mógł wprowadzić określone kryteria zróżnicowania wynagrodzenia pracowników. Żądanie dotyczy okresu od lutego 2012 r. do kwietnia 2015 r. i postępowanie nie wykazało, iżby wysokość wynagrodzenia stanowiła kryterium przydziału obowiązków powodów. Pomiedzy powodami a pracownikami, do których powodowie porównywali się, istniała pełna wymiennosc w wykonywaniu obowiązków. Pracodawca nie wykazał, aby wysokość wynagrodzenia decydowała o powierzeniu pracownikowi konkretnych zadań do wykonania (np. funkcji inkasenta czy wykonywania obowiązków na trudniejszej trasie). W rezultacie naruszył względem powodów zasadę równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W takiej sytuacji ma zastosowanie odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania/nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c. - wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13). Pomiedzy wynagrodzeniem każdego z powodów, a wynagrodzeniem pracowników wykonujących jednakową pracę jak powodowie, istniała różnica w wysokości otrzymywanych kwot. Różnica ta nie znajdowała usprawiedliwienia w dozwolonych prawem kryteriach dyferencjacji wynagrodzeń. Szkodą było nieuzyskanie wynagrodzenia na takim poziomie, który urzeczywistniał zasadę prawa do równego wynagrodzenia z tytułu wykonywania jednakowej pracy. W okresie od lutego 2012 r. do sierpnia 2014 r.

zasadę równego traktowania w zatrudnieniu realizowała płaca na poziomie 2.900 zł. Skoro P. M. i R. B. za wykonywanie jednakowej pracy w tym czasie otrzymywali wynagrodzenie 2.900 zł to zrównanie wynagrodzeń powodów do takiego poziomu pozwoli na realizację zasady równego wynagradzania pracowników za wykonanie jednakowej pracy. Od 1 września 2014 r. pozwany zrównał stawki wynagrodzeń pracowników ochrony do 2.600 zł. Równe traktowanie wymagało zasądzenia powodom wyrównania wynagrodzeń liczonych do wskazanych kwot (art. 11² k.p., art. 78 k.p.). Naruszenie zasady równego traktowania uzasadniało stwierdzenie nieważności postanowień umów o pracę powodów w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i ustalenie, że od września 2014 r. wynosi 2.600 zł (art. 18 § 3 k.p. oraz wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia orzeczenia w sposób wewnętrznie sprzeczny, co uniemożliwia ustalenie w oparciu o jaki stan faktyczny został wydany wyrok Sądu Okręgowego, jak również jakie były podstawy prawne rozstrzygnięcia w zakresie ukształtowania na nowo wynagrodzenia zasadniczego powodów w umowach o pracę; II. prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 11² k.p. i art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na: a) dokonaniu oceny porównywalności pracy powodów z pracą P. M. i R. B. (pracowników do których powodowie się porównywali) w sytuacji w której nie zostały poczynione żadne ustalenia co do zakresu zadań oraz ich ilości i jakości, jakie ww. dwaj pracownicy wykonywali w okresie objętym powództwem, a co za tym idzie nie było materiału porównawczego umożliwiającego wydanie rozstrzygnięcia w sprawie, w konsekwencji powództwa powinny zostać oddalone z braku wykazania ich materialno-prawnych przesłanek; b) przyjęciu, że o jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków (tych samych zadań) świadczy zamienne ich wykonywanie, bez konieczności ustalenia czy były one wykonywane w tej samej ilości i jakości, co ostatecznie miało wpływ na konstatację, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania i stanowiło przesłankę uzasadniającą zasądzenie odszkodowania na rzecz powodów, w sytuacji, gdy o

porównywalności wykonywanej pracy przez pracowników i w konsekwencji o ewentualnym naruszeniu zasady równego traktowania pracownika w wynagrodzeniu można twierdzić dopiero wówczas, gdy zostanie wykazane, że pracownicy ci świadczą taką samą pracę, w tym co do ilości i jakości, zaś żadne obiektywne przesłanki nie przemawiają za zróżnicowaniem wynagrodzeń tych pracowników; 2) art. 11² k.p. i art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez przyjęcie, że w sytuacji, gdy istniały różnice w wysokości wynagrodzeń na tych samych stanowiskach pracy, a zlecane powodom przez pracodawcę zadania nie były rodzajowo i ilościowo takie same (zarówno pomiędzy powodami, jak i pomiędzy nimi, a pracownikami, z którymi się porównywali), to pracodawca zobowiązany był wykazać, że: a) istniały obiektywne kryteria pozwalające na dyferencjację wynagrodzeń oraz b) miały one wpływ na wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników, gdy obowiązek taki (zmiana rozkładu ciężaru dowodu) mógłby obciążać pracodawcę dopiero wówczas, gdyby powodowie wykazali, że wykonywali taką samą pracę zakresowo, ilościowo i jakościowo co pracownicy, z którymi się porównywali; 3) art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. (ewentualnie naruszenie art. 18^{3c} § 1 k.p. i art. 262 § 2 pkt 1 k.p.) poprzez ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powodów w kwocie 2.900 zł, a następnie w kwocie 2.600 zł, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy nie stwierdził dyskryminacji powodów (w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. i następnych), a jedynie naruszenie wobec nich zasady nierównego traktowania, co oznacza, że nie było podstaw do ustalenia wysokości wynagrodzeń w umowach o pracę w drodze ustalenia Sądu. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni przepisów i oczywistą zasadność skargi. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku.

1. Nie występuje zarzucana rozbieżność w orzecznictwie, gdyż Sąd Najwyższy wyraźnie oddziela samodzielne (czyli odrębne) i kompletne podstawy odpowiedzialności za nierówne traktowanie (art. 11² k.p.) i za dyskryminację (art. 11³ k.p.). Mylne jest założenie, że dopiero przesłanka dyskryminacyjna warunkuje odpowiedzialność za nierówne traktowanie. Pierwotnie po wprowadzeniu

art. 11² do Kodeksu pracy (w 1996 r.) wątpliwości mogła budzić kwestia, czy przepis ten stanowi wystarczającą (samodzielną) podstawę żądania (roszczenia) za naruszenie równego traktowania. Później wprowadzono regulację z art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którą 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. Należy więc zauważyć, że nie jest to regulacja *stricte* materialna, bo nie kształtuje wprost treści stosunku pracy, lecz stanowi o tym jak należy postąpić w sytuacji naruszenia prawa, a w tym przypadku zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Stanowisko prawodawcy jest zatem jednoznaczne. Jednocześnie nawet bez tej regulacji na gruncie stosunku pracy zastosowanie miał art. 471 k.c. (zgodnie z art. 300 k.p., czyli w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy). Wbrew zapatrywaniu skarżącego warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zawężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Czym innym jest dyskryminacja (nierówne traktowanie ze względu na kwalifikowaną przyczynę) i czym innym jest zwykłe nierówne traktowanie w zatrudnieniu z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Znaczenie ma całość zobowiązania jakim jest stosunek pracy. Na jego treść składa się art. 78 § 1 k.p. a także art. 471 k.c. w granicach z art. 300 k.p. Naruszenie przez pracodawcę reguły równego traktowania w sytuacji jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia stosowanie wskazanych przepisów. Do innych sytuacji, bo kwalifikowanych jako dyskryminacja, odnoszą się kolejne przepisy z 11³ k.p., art. 18^{3a} i nast. k.p. Występują wówczas inne przesłanki i podstawy prawne odpowiedzialności odszkodowawczej. Sąd Najwyższy wystarczająco jasno przedstawia wykładnię tych regulacji i dlatego nie ma podstaw teza o rozbieżności w orzecznictwie (wyrok z 18 września 2014 r., III PK 136/13, a także wyroki w podobnych sprawach przeciwko skarżącej - z 22 marca 2016 r., II PK 29/15, z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, z 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16 i I PK 269/16,

z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, z 23 sierpnia 2018 r., II PK 126/17).

2. Z tych samych racji nie jest zasadny zarzut z pkt II, pkt 2.3) skargi, czyli naruszenia art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. (ewentualnie naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p. i art. 262 § 2 pkt 1 k.p.) poprzez ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powodów, bo warunkiem uwzględniania powództwa nie było ustalenie dyskryminacji powodów, a jedynie naruszenie wobec nich zasady równego traktowania. Nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia stanowiło podstawę do ustalenia wysokości wynagrodzeń powodów w umowach o pracę w drodze ustalenia Sądu. Zakaz z art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie obejmuje sytuacji nierównego traktowania (także dyskryminacji). W razie naruszenia zasady równego traktowania sąd ustala wynagrodzenie na wymaganym poziomie i konsekwentnie kształtuje je na przyszłość. Jeśli określone postanowienie umowy staje się nieważne (art. 18 § 3 k.p.), to sąd pracy powinien ustalić właściwe wynagrodzenie także na przyszłość. Nie wystarczy, że pracodawca przyzna pracownikowi kolejną (wyższą) stawkę zaszeregowania z zakładowego prawa płacowego, gdy nadal będzie niższa niż właściwa na podstawie art. 11² k.p., art., 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wskazane wyżej wyroki w sprawach III PK 136/13, II PK 29/15, II PK 303/14 a także z 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10, z 22 lutego 2010 r., I PK 27/10, z 18 maja 2006 r., III PK 22/06).

Skarga kasacyjna nie jest zasadna również w zakresie pozostałych zarzutów.

3. Podstawa procesowa skargi, czyli zarzut z pkt II, pkt 1, nie jest wystarczająca do stwierdzenia, że doszło do uchybienia przepisom postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje prawo materialne, gdyż to ono określa podstawę roszczenia i wyznacza przedmiot oraz zakres postępowania. Podstawa procesowa skargi jest skromna, bo ogranicza się do art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie wyroku sporządza się już po jego wydaniu i już tylko z tej przyczyny uzasadnienie nie ma wpływu na wynik sprawy (rozstrzygnięcie). Nie ma też podstaw do stwierdzenia zasadniczych wadliwości uzasadnienia wyroku. Uzasadnienie przedstawia ustalony stan faktyczny oraz podstawę prawną. Sąd w zaskarżonym wyroku wyraźnie stwierdza, że pracownicy P. M. i R. B. za wykonywanie jednakowej pracy w okresie

od lutego 2012 r. do sierpnia 2014 r. otrzymywali wynagrodzenie 2.900 zł i dlatego zrównanie wynagrodzeń powodów do takiego poziomu pozwoli na realizację zasady równego wynagrodzenia za wykonywanie jednakowej pracy. Z kolei od 1 września 2014 r. pozwany zrównywał stawki wynagrodzeń pracowników ochrony do poziomu 2.600 zł. Z tej przyczyny zasada równego traktowania w zatrudnieniu była realizowana poprzez ustalenie wynagrodzenia na poziomie 2.600 zł. W uzasadnieniu podstawy prawnej Sąd wskazał na art. 11² k.p., art. 78 k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18 § 3 k.p., konkludując, że postanowienia umów o pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne i stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie ma zatem wad, które dyskwalifikowałyby je w świetle wymagań wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. Ponadto przepis ten nie stanowi prawnego oparcia do kwestionowania ustaleń stanu faktycznego i podstawy materialnej wyroku. Co do zasady sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne, stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia (zob. zasada prawna - uchwała Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98). Sąd drugiej instancji suwerennie stosuje prawo materialne, dlatego wyrok sądu drugiej instancji może być inny niż wyrok sądu pierwszej instancji. Należy przyjąć, że Sąd w zaskarżonym wyroku nie stwierdził dyskryminacji, dlatego podstawą rozstrzygnięcia jest naruszenie równego traktowania z art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. a nie przepisy o dyskryminacyjnym nierównym traktowaniu, czyli z art. 11³ k.p., art. 18^{3a}, art. 18^{3c} § 1 k.p. W apelacji powodowie żądali wyrównania wynagrodzenia, a nie odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Wyraźnie też wskazywali na podstawę z art. 11² k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy już na początku uzasadnienia swojego rozstrzygnięcia (w pierwszym zdaniu) stwierdził, że apelacja powodów zasługuje na uwzględnienie z uwagi na trafność zarzutów dotyczących prawa materialnego. Sąd Okręgowy wyraźnie nawiązuje do konstrukcji prawnej przyjętej w wyroku Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK

136/13. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może być zatem uznany za zasadny.

4. W zakresie procesowym skarżący zarzuca także naruszenie art. 227 k.p.c., jednak nie w podstawie procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), lecz w koniunkcji z zarzutami naruszenia prawa materialnego w podstawie materialnej skargi kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Ustawa wyraźnie rozdziela podstawy kasacyjne, a w konsekwencji podstawę faktyczną i materialną wyroku (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2, § 3 k.p.c., art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Art. 227 k.p.c. może mieć wówczas samodzielne znaczenie, co jednak nie zwalnia skarżącego od skonkretyzowania zarzutu naruszenia tego przepisu. Zgodnie z nim przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Może być więc naruszony, gdy sąd powszechny odmawia stronie przeprowadzenia takiego dowodu. Tymczasem skarżący nie zarzuca, iżby Sąd nie uwzględnił jego wniosku dowodowego lub pominął zgłoszony dowód na fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W ogóle nie zarzuca naruszenia art. 217 k.p.c. i nie twierdzi, że okoliczności sporne nie zostały dostatecznie wyjaśnione (§ 3). Ma to istotne znaczenie, gdyż skarżący przyjmuje, iż zwolniony był z wykazania istnienia obiektywnych kryteriów pozwalających na dyferencjację wynagrodzeń oraz że miały one wpływ na wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników, w sytuacji gdy powodowie nie wykazali nierównego traktowania bo zlecane powodom zadania nie były rodzajowo i ilościowe takie same.

5. Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny (kolejna instancja), lecz tylko skargę kasacyjną w granicach zarzutów jej podstaw. Związany jest przy tym ustaleniami stanu faktycznego, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd w zaskarżonym wyroku ustalił, że powodowie nie byli równo traktowani mimo jednakowej pracy i wobec takich ustaleń mógł wymagać od pozwanego wykazania podstaw pozwalających na dyferencjację wynagrodzeń.

W takiej sytuacji nie zostały naruszone reguły ciężaru dowodu i dlatego nie jest zasadny zarzut z pkt II, pkt 2.2). Podstawą odpowiedzialności był art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wówczas powodowie (pracownicy) wykazują przesłanki odpowiedzialności. Rozkład ciężaru dowodu w

podobnej sprawie przeciwko pozwanej przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 23 sierpnia 2018 r., II PK 126/17. Rozstrzygnięcie w sprawie P. M. i R. B. mogło się składać na materiał obecnej sprawy (art. 382 k.p.c.). Nie należy tego mylić z naruszeniem art. 365 k.p.c. lub art. 366 k.p.c. Sąd może czerpać wiedzę o dowodach i faktach na podstawie materiału zgromadzonego w innej sprawie. Nie jest on obojętny (podobnie jak rozstrzygnięcie) w ocenie własnych dowodów i w konsekwencji dla własnych ustaleń stanu faktycznego w sprawie (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd drugiej instancji ustalił sposób wykonywania pracy powodów i na tej podstawie stwierdził naruszenie wskazanych przepisów materialnych. Wówczas Sąd mógł wymagać od skarżącego wykazania w procesie podstaw różnicowania wynagrodzenia. Nie jest to sytuacja w której Sąd poprzestaje na samym żądaniu pracowników, czyli bez ustalenia nierównego traktowania, Wymaganie wykazania przesłanek różnicowania wynagrodzeń w procesie nie wyprzedza więc tylko samo twierdzenie pracowników o nierównym traktowaniu.

Stanowisko pozwanego nie byłoby bez racji, gdyby przed sądem powszechnym nie ustalono nierównego traktowania. Nierówne traktowanie to sfera faktyczna i ocena prawna. Istota oddalenia skargi wynika z negatywnej oceny zarzutu procesowego skargi, gdyż nie podważa ustaleń stanu faktycznego o jednakowej pracy powodów i nierównym traktowaniu w spornym okresie.

6. Oceny tej nie zmieniają zarzuty z pkt II, pkt 2. 1), gdyż są to zarzuty odnoszone do prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) a nie procesowego. Wskazanie na art. 227 k.p.c. nie ma samodzielnego znaczenia (wyżej oceniono, że nie jest zasadne).

Kwestia oceny porównywalności pracy powodów z pracą P. M. i R. B. nie może być otwarta w postępowaniu kasacyjnym - pkt II, pkt 2.1) lit. a. Przepisy prawa materialnego art.11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. nie stanowią podstawy do podważenia ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego. Ustalenia faktyczne to domena sądu powszechnego a nie Sądu Najwyższego. Skoro Sąd powszechny ustalił, że prace powodów były porównywalne z pracą P. M. i R. B., to jest to ustalenie faktyczne, które wiąże (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzut braku ustaleń co do zakresu zadań oraz ich ilości i jakości, to jest zarzut procesowy. Wyżej wskazano, że właściwy jest wówczas zarzut naruszenia art. 217 § 3 k.p.c., czyli braku

wyjaśnienia spornych okoliczności. Takiego zarzutu skarżący nie stawia. Skoro zatem Sąd ustalił jednakową pracę pracowników, to nie ma podstaw do uznania zasadności zarzutu materialnego. Nie jest zasadna również druga część zarzutu - pkt II, pkt 2.1) lit. b, który w istocie także dotyczy ustaleń stanu faktycznego, bo skoro Sąd ustalił wykonywanie takich samych obowiązków (tych samych zadań), to nie naruszył przepisów prawa materialnego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).