



Sygn. akt II PK 17/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Beata Gudowska  
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. K.  
przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w W.  
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 25 września 2014 r.,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację co do wysokości zasądzonego odszkodowania i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części,**
- 3. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 25 września 2014 r. oddalił apelację pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. od wyroku Sądu Rejonowego Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2013 r. zasądającego na rzecz powoda P. K. kwotę 50.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, iż powód pracował u pozwanego od 1 lutego do 29 października 2008 r. na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, następnie do 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku podinspektora pracy, po czym awansował na stanowisko młodszego inspektora pracy. W dniu 19 lutego 2009 r. odbyło się spotkanie kierownictwa pozwanego z przedstawicielami związków zawodowych, na którym uzgodniono i podpisano porozumienie w sprawie wykorzystania funduszu wynagrodzeń na rok 2009. Z treści tego porozumienia wynikało, że pracownicy z aplikacji inspektorskiej o numerach 57, 58, 59 i 60, którzy w dniu zawarcia umowy o pracę na stanowisku młodszego inspektora nie będą jeszcze uprawnieni do dodatku za staż pracy, otrzymają wynagrodzenie w wysokości 3.100 zł.

Powód był pracownikiem ocenianym pozytywnie, otrzymywał sprawy, w których występowały niekiedy bardzo złożone zagadnienia prawne. Dodatkowo z dniem 1 stycznia 2010 r. rozpoczął aplikację radcowską. Jego wynagrodzenie wynosiło początkowo 2.600 zł, w tym wynagrodzenie zasadnicze 2.080 zł i dodatek służbowy 520 zł. Po ukończeniu 2 kwietnia 2009 r. aplikacji inspektorskiej nr 57 otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.300 zł, dodatek funkcyjny – 220 zł, dodatek służbowy - 380 zł i dodatek kontrolerski - 200 zł, razem - 3.100 zł. Od 1 września 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.300 zł, dodatek funkcyjny - 340 zł, dodatek służbowy - 460 zł, dodatek kontrolerski - 200 zł, razem - 3.300 zł.

Współpracownikami powoda zajmującymi takie same stanowiska pracy byli P. N. oraz P. S. Pracowali w tej samej komórce (dziale), wykonywali podobne zadania, żaden z nich nie miał specjalizacji. P. N. został przeniesiony do pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy z dniem 1 stycznia 2010 r. na podstawie

porozumienia zawartego pomiędzy pozwanym a Głównym Inspektoratem Pracy z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia. W 2010 r. rozpoczął odbywanie aplikacji inspektorskiej nr 63, a z dniem 24 maja 2010 r. awansował na stanowisko podinspektora z wynagrodzeniem zasadniczym 3.750 zł plus dodatek służbowy - 1.260,10 zł i dodatek za staż pracy - 262,50 zł, razem - 5.272,60 zł. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku z egzaminu państwowego nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadnicze - 3.750 zł, dodatek służbowy - 780,10 zł, dodatek za staż - 300 zł, dodatek kontrolerski - 240 zł, łącznie - 5.310,10 zł. P. S. był zatrudniony u pozwanego od dnia 31 grudnia 1999 r. początkowo na stanowisku informatyka, od roku 2005 na stanowisku starszego informatyka. Jego wynagrodzenie wynosiło: zasadnicze 3.200 zł, dodatek za staż pracy 192 zł, dodatek funkcyjny - 200 zł, dodatek służbowy - 894 zł, razem 4.486,00 zł. W 2008 r. P. S. został zakwalifikowany na aplikację inspektorską nr 59 i zajął stanowisko podinspektora pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.400 zł, wraz z dodatkiem stażowym - 306 zł i dodatkiem służbowym - 1.076,50 zł, łącznie - 4.782,50 zł. Po zdaniu egzaminu państwowego otrzymał awans na stanowisko młodszego inspektora pracy oraz podwyżkę do kwoty 4.816,50 zł.

Sąd Rejonowy argumentował, że praca wykonywana przez powoda, P. S. oraz P. N., najpierw na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, a później na stanowisku młodszego inspektora pracy, była pracą o jednakowej wartości. W takiej sytuacji nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego wymienionych pracowników, przeto pozwany, który akceptował taki nierówny stan rzeczy i nie ujednolicił należnych im wynagrodzeń, naruszył zasady równego traktowania w wynagradzaniu pracowników. Zróżnicowanie wynagrodzeń nie wynikało z obiektywnych, porównywalnych cech pracowników, lecz z faktu, że wcześniej porównywani z powodem pracownicy wykonywali inne zadania za wyższym wynagrodzeniem. Natomiast Sąd drugiej instancji wskazał, że wewnętrzne regulaminy i porozumienia kształtujące prawa i obowiązki ze stosunku pracy, na które powoływał się pozwany pracodawca, nie mogą kształtować praw pracowników w stopniu mniej korzystnym niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy. Różnice w wynagrodzeniach zasadniczych wynikać mogą wyłącznie z różnic w

zakresie obowiązków i wykonywanej pracy, a inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników. Sąd drugiej instancji nie podzielił argumentacji podniesionej w apelacji pozwanego odwołującej się do tzw. „zaszłości historycznych”, związanych z tym, że porównywani pracownicy byli uprzednio zatrudnieni na różnych stanowiskach, na których mieli odmienne zakresy obowiązków oraz wyższe wynagrodzenie. Tymczasem istotne dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami powoda a porównywanych pracowników nie wynikały z różnych zakresów ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracę, jej jakości ani wartości, skoro wykonywali pracę na takich samych stanowiskach.

Odnosząc się do wysokości zasądzonego odszkodowania Sąd Okręgowy podał, że jest ono „odpowiednikiem kwot ściśle utraconych przez powoda rozumianych jako szkoda majątkowa”, a zasądzona kwota 50.000 zł zrekompensuje szkody powoda wywołane nierównym traktowaniem w wynagradzaniu. W takim odszkodowaniu mieści się „zarówno szkoda o charakterze materialnym jak i niematerialnym, i jest to kwota „odpowiednia”, skoro okres nierównego traktowania trwał „około trzech lat”.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 217 § 1 i 2 oraz art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu istotnych wniosków wynikających z zeznań świadków oraz osoby przesłuchanej w charakterze pozwanego w kwestii wysokości wynagrodzeń pracowników pozwanego, każdorazowo ustalonej w drodze uzgodnień kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy z przedstawicielami związków zawodowych, co doprowadziło do błędnego uznania, że pozwany przez zaniechanie podwyższenia wynagrodzenia powoda naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 18<sup>3c</sup> k.p. przez przyjęcie, że praca powoda oraz P. N. i P. S. była pracą jednakową i nie stanowiła podstawy do różnicowania wysokości wynagrodzenia tych osób, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że staż pracy, doświadczenie zawodowe oraz zakres obowiązków wyżej wymienionych pracowników były odmienne i pozwalały na zróżnicowane ukształtowanie zasad ich wynagradzania; 2/ art. 18<sup>3a</sup> w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez przyjęcie, że pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy przyznane powodowi wynagrodzenie wynikało z uzgodnień zawartych na spotkaniu z dnia 19 lutego 2009 r. pomiędzy kierownictwem Głównego Inspektoratu Pracy oraz przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” działających w Państwowej Inspekcji Pracy, które wiązały pozwanego, przeto nie mógł on w sposób odmienny ukształtować wynagrodzenia powoda. Ponadto wynagrodzenie zasadnicze oraz wysokość dodatków przyznane powodowi mieściły się w przedziałach przewidzianych w regulaminie wynagradzania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy dla jego kategorii zaszeregowania, a powód nie był jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku młodszego inspektora pracy, którego wynagrodzenie kształtowało się na spornym niższym poziomie, co potwierdza lista płac pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku pracy; 3/ art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez przyjęcie, że istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 50.000 zł jako kwoty adekwatnej do trwającego rzekomo przez okres trzech nierównego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy P. N. zajmował stanowisko młodszego inspektora pracy dopiero od 22 czerwca 2011 r., a więc tylko rok przed wniesieniem pozwu, zaś P. S. zajmował takie stanowisko co prawda od 16 września 2009 r., jednakże nie pracował z powodem w jednej sekcji, a zakres ich zadań nie był porównywalny. Ponadto legitymował się dłuższym stażem pracy, a dodatkowo zajmował się wprowadzaniem systemu informatycznego „N”. W konsekwencji sytuacja pracownicza wyżej wymienionych była nieporównywalna.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący oparł na oczywistej obrazie kasacyjnych podstaw zaskarżenia, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się częściowo usprawiedliwiona wyłącznie w zakresie kontestującym wysokość zasądzonego odszkodowania, które może być zasądzone jako rekompensata szkody materialnej rzeczywiście wywołanej nierównym traktowaniem pracowników wyżej wynagradzanych do powoda za wykonywanie jednakowej pracy o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). W tym zakresie Sąd drugiej instancji nie wskazał podstawy prawnej do konstatacji, że zasądzone odszkodowanie obejmowało zarówno szkodę „o charakterze materialnym jak i niematerialnym i jest to kwota odpowiednia, zważywszy że okres nierównego traktowania trwał około trzech lat”. Tymczasem art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi podstawę do zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej ze względu na wcześniejsze wyższe kwalifikacje powoda do zatrudnienia na stanowisku młodszego inspektora pracy po aplikacji inspektorskiej, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, ale maksymalna wysokość zasądzanego odszkodowania nie może przekraczać wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez poszkodowanego nierównym traktowaniem pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zasądzane odszkodowanie nie obejmuje przy tym naprawienia krzywdy (szkody niematerialnej), bo nie jest zadośćuczynieniem za krzywdę niemajątkową. Tylko odszkodowaniu zasądzanemu w minimalnej ustawowej wysokości, nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli pracownik nie doznał żadnej szkody wskutek nierównego traktowania lub nie przekroczyła ona tej dolnej (granicznej) wielkości obowiązku odszkodowawczego, można przypisać charakter ustawowej sankcji prawa pracy, które będąc odszkodowaniem prawa pracy jedynie w nieprawniczym (potocznym) rozumieniu pełni funkcję „swoistej kary cywilnej”, jaką przypisał zasądzonemu odszkodowaniu Sądu drugiej instancji.

Powyższe oznacza, że odszkodowanie prawa pracy za naruszenie zasady równego traktowania zaspakaja w całości odszkodowawcze roszczenia poszkodowanego nierównym traktowaniem pracownika. Inaczej i konkretnie rzecz ujmując, odszkodowanie prawa pracy za naruszenie zasady równego traktowania w

zatrudnieniu wyczerpuje co do zasady w całości roszczenia z tytułu dyskryminacji płacowej poszkodowanego pracownika (art. 18<sup>3c</sup> w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Dyskryminacja płacowa stanowi przeciwieństwo (zaprzeczenie) pracowniczego prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> k.p.), przeto podlega sankcji odszkodowawczej prawa pracy (art. 18<sup>3d</sup> k.p.), bez potrzeby i dopuszczalności poszukiwania cywilnoprawnych podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji - w opozycji do art. 300 k.p. - niepotrzebnie poszukiwał cywilnoprawnych podstaw do zasądzenia odszkodowania „na zasadach ogólnych” za naruszenie prawa do jednakowego wynagradzania pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy.

Tylko wyjątkowo i w razie udowodnionego potencjalnego równoczesnego wyrządzenia poszkodowanemu nierównym traktowaniem lub naruszeniem pracowniczych dóbr osobistych krzywd niematerialnych w postaci rozstroju zdrowia można by rozważać poszukiwanie uzupełniających podstaw cywilnoprawnej odpowiedzialności za krzywdy wywołane nierównym traktowaniem lub naruszeniem pracowniczych dóbr osobistych (art. 444 lub art. 24 zdanie ostatnie k.c. w związku z art. 300 k.p.), tyle że tego typu roszczeń powód nie formułował, przeto bezpodstawne było dokonane poza przedmiotem sporu uznanie przez Sąd drugiej instancji, że zasądzone odszkodowanie w spornej wysokości obejmowało także naprawienie szkody „o charakterze niematerialnym”. Ponadto zasądzone odszkodowanie za poniesione szkody w ich realnej wielkości zawsze realizuje cechy skuteczności, proporcjonalności i odstraszenia przed dalszym materialnym pokrzywdzeniem poszkodowanego pracownika, bez możliwości ani celowości przypisywania przez Sąd drugiej instancji odszkodowaniu cechy lub funkcji „zadośćuczynienia” za szkodę „o charakterze niematerialnym”, czy natury prawnej „swoistej kary cywilnej”. Oznacza to, że w każdym przypadku z najwyższą jurysdykcyjną rozwagą należy odnosić się do dopuszczalności i legalności poszukiwania w przepisach Kodeksu cywilnego podstaw uzupełniającej odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania

w zatrudnieniu w sprawach uregulowanych przepisami prawa pracy (art. 18<sup>3d</sup> w opozycji do art. 300 k.p.).

W konsekwencji zasądzone na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowanie w wysokości przekraczającej jego minimalną „graniczną” wysokość (nie niższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę), nie może i nie powinno być zasądzone w kwocie „odpowiedniej” i to do nieprecyzyjnie określonego, bo trwającego „około trzech lat”, okresu nierównego wynagradzania powoda. Oznacza to, że zasądzone odszkodowanie za naruszenie zakazu płacowej dyskryminacji powoda wymaga ustalenia i wyliczenia konkretnej kwoty majątkowej rekompensaty za rzeczywiście poniesioną szkodę, wynikającą z różnic pomiędzy wyższymi zarobkami porównywanych pracowników, którzy wykonują prace jednakowe lub o jednakowej wartości, a wysokością zaniżonych zarobków pracownika poszkodowanego wskutek dyskryminacji płacowej w precyzyjnie ustalonym okresie nierównego wynagradzania powoda za wykonywanie tej samej pracy.

W tym zakresie skarżący pracodawca trafnie zarzucił, że wyższe wynagradzanie porównywanych z powodem pracowników wynikało w części z przysługiwania tym pracownikom dodatku stażowego, który w ocenianym okresie powodowi jeszcze nie przysługiwał, co powinno oznaczać, że powód nie został poszkodowany niewypłaceniem u tego dodatku, do którego ówczasnie nie nabył uprawnień. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie zatem precyzyjne ustalenie szkody i wyliczenie wysokości spornego odszkodowania, które powinno rekompensować konkretnie wyrządzoną szkodę i wartościowo wyliczoną kwotę rekompensaty, zamiast zasądzenia kwoty „odpowiedniej” i to wedle budzącego wątpliwości uznania, że powód i tak dochodził niższego odszkodowania od przysługującego mu według bliżej niewskazanej metody jego ustalenia oraz brakujących wyliczeń konkretnej wysokości wielkości wyrządzonej mu szkody majątkowej. W szczególności oczywiście niewystarczające było uznanie, że „suma” należnego powodowi odszkodowania „przekracza kwotę dochodzoną przez powoda”, zważywszy że w pozwie powód określił poniesioną szkodę w zestawieniu do łącznych zarobków jednego z porównywanych pracowników (P. N.) na 48.000 zł, a wyżej wykazano bezpodstawność i niezasadność stanowiska Sądu drugiej instancji, jakoby zasądzone przez Sąd pierwszej instancji odszkodowanie w



wyższej kwocie 50.000 zł było „odpowiednie” do okresu nierównego traktowania, który trwał „około trzech lat”. W konsekwencji w omówionym zakresie Sąd Najwyższy orzekł w pkt. 1 wyroku.

W pozostałej części skarga kasacyjna kontestująca zasadę odpowiedzialności skarżącego pracodawcy za nierówne wynagradzanie powoda okazała się bezpodstawna i nieusprawiedliwiona. Jej proceduralne zarzuty sprowadzały się do podważania jako rzekomo wadliwych ustaleń faktycznych oraz ocen prawnych dokonanych przez Sądy obu instancji co do niekwestyjnego zaniżania wynagradzania powoda w zestawieniu z wyższymi zarobkami porównywanych pracowników. Takie podstawy usuwały się spod weryfikacji kasacyjnej jako zarzuty dotyczące ustalenia faktów oraz oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Ponadto Sądy obu instancji prawidłowo wykazały, że wynagrodzenia powoda były zaniżane w porównaniu do pracowników zajmujących te same stanowiska pracy, którzy mieli niższy staż pracy i doświadczenie zawodowe na porównywanym stanowisku młodszego inspektora pracy po aplikacji inspektorskiej (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów i nie zajmuje się weryfikacją polemiki skarżącego pracodawcę w zakresie ustaleń faktycznych ani kontrolą suwerennej oceny prawnej dokonanej przez Sądy obu instancji, które wskazały na dłuższy poaplikancki staż pracy i większe doświadczenie zawodowe powoda na stanowisku młodszego inspektora pracy, który objął to stanowisko po zaliczeniu aplikacji inspektorskiej, zważywszy że jeden z porównywanych pracowników (P. N.) w okresie odbywania aplikacji brał dopiero udział w kontrolach prowadzonych przez powoda posiadającego już uprawnienia inspektorskie. Oczywiście narusza zasadę równego wynagradzania za tę samą pracę sytuacja, w której pracownik (powód) wcześniej zajmujący wyższe stanowisko młodszego inspektora pracy otrzymuje niższe wynagrodzenie od porównywanych pracowników, którzy później uzyskali wymagane kwalifikacje zawodowe do pracy na stanowisku pracy młodszego inspektora pracy po aplikacji inspektorskiej, (oczywiście bez uwzględnienia przysługującego im dodatku za dłuższy ogólny staż pracy, który w spornym okresie jeszcze nie przysługiwał powodowi na wymienionym stanowisku pracy). W tym zakresie należy podzielić prawidłową i racjonalną argumentację Sądu pierwszej instancji, który uznał za „demoralizujący”

ujawniony przypadek, w którym „uczeń otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż absolwent” (powód), który wykonywał porównywaną pracę już „ponad dwa lata”.

Warto podkreślić, że dłuższy ogólny staż pracy wpływa co do zasady na uprawnienie i wysokość dodatku stażowego, jeżeli znajduje to oparcie w obowiązujących regulacjach płacowych i wtedy staż pracy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 *in fine* k.p.). Równocześnie staż pracy może usprawiedliwiać różnicowanie innych niż dodatek stażowy składników wynagrodzenia za pracę pracowników wykonujących tę samą lub jednakową pracę tylko wtedy, gdy praktyka i większe doświadczenie zawodowe zdobyte podczas dłuższego stażu pracy na porównywanym stanowisku pracy obiektywnie usprawiedliwiają wyższe wynagradzanie pracowników z tytułu wyższych kwalifikacji, przydatności, sprawności zawodowej lub jakości świadczonej pracy wynikających z dłuższego stażu zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy. Takie uzasadnienie nierównego wynagradzania było wykluczone w przedmiotowej sprawie wobec powoda, który wprawdzie legitymował się krótszym ogólnym stażem pracy, bez uprawnień do dodatku stażowego, ale wcześniej uzyskał wyższe kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska młodszego inspektora pracy - od wykonującego dopiero później tę samą pracę porównywanego pracownika, który do czasu nabycia takich kwalifikacji dopiero aplikował, między innymi, w czynnościach kontrolnych wykonywanych przez niżej wynagradzanego, ale już w pełni wykwalifikowanego młodszego inspektora pracy (powoda). W tym zakresie Sąd Najwyższy potwierdził stanowisko zaskarżonego wyroku, że niemożliwa do prawnej akceptacji była dyskryminacja płacowa powoda, w której ówczesny aplikant aplikacji inspektorskiej („uczeń”) pobierał wyższe wynagrodzenie niż powód będący „absolwentem” takiej aplikacji, który już niemal od dwóch lat wykonywał czynności uprawnionego młodszego inspektora po aplikacji inspektorskiej.

Trafne było też stanowisko Sądów obu instancji, że ustalanie na podstawie ponadzakładowych przepisów płacowych wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu jednakowej lub jednakowej wartości pracy nie powinno naruszać prawa do jednakowego wynagradzania za tę samą pracę (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). Jeżeli zdarzy się tak, jak w rozpoznawanej sprawie, że pozwany

pracodawca utrzymał wyższe wynagrodzenia porównywanym z powodem pracownikom z dłuższym ogólnym stażem pracy, którzy rozpoczęli niżej wynagradzaną aplikację inspektorską niż praca na ich dotychczasowych stanowiskach pracy, ale z perspektywą uzyskania wyższych kwalifikacji zawodowych oraz wyższych zarobków po jej pozytywnym sfinalizowaniu, to pracodawca powinien liczyć się z zarzutami nierównego wynagradzania ze strony pracowników wykonujących tę samą lub wyżej wykwalifikowaną pracę w okresie lub po wcześniejszym zakończeniu aplikacji inspektorskiej przez powoda, choćby legitymował się on krótszym ogólnym stażem pracy i nie nabył jeszcze prawa do dodatku stażowego, chociaż ten składnik wynagrodzenia za pracę, który nie przysługiwał powodowi w osądzanym okresie, nie podlegał uwzględnieniu przy ustalaniu wysokości wyrządzonej mu szkody i zasądzeniu należnej rekompensaty odszkodowawczej za naruszenie zasady równego wynagradzania. Skoro zatem skarżący pracodawca utrzymał wyższe wynagrodzenia pracownikom z dłuższym ogólnym stażem pracy, którzy rozpoczęli niżej wynagradzaną aplikację inspektorską - niż praca na ich dotychczasowych stanowiskach pracy, ale z perspektywą uzyskania wyższych kwalifikacji zawodowych oraz wyższych zarobków po jej pozytywnym ukończeniu, to narażał się na usprawiedliwiony zarzut nierównego wynagradzania ze strony powoda, który wykonywał już wyżej wykwalifikowaną pracę po okresie aplikacji inspektorskiej, choćby legitymował się krótszym ogólnym stażem pracy i nie uzyskał w spornym okresie jeszcze uprawnienia do dodatku stażowego, który dyskryminowanemu płacowo powodowi nie powinien być uwzględniany przy ustalaniu wysokości wyrządzonej mu szkody i zasądzeniu należnej rekompensaty odszkodowawczej za naruszenie zakazu nierównego traktowania. W tym zakresie Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a ponadto zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania kasacyjnego w zgodzie z art. 100 zdanie pierwsze k.p.c.