



Sygn. akt II PK 29/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 9 października 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 9 października 2014 r. oddalił apelację pozwanej P. Spółki Akcyjnej od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 9 lipca 2013 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda M. P. kwotę 16.800 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania wraz z odsetkami; uznającego za nieważne postanowienia umowy o pracę w

zakresie wynagrodzenia zasadniczego powoda, które zastąpił postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego, a także ustalającego, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 2.900 zł miesięcznie.

W sprawie tej ustalono, że powód został zatrudniony przez stronę pozwaną 5 lutego 2001 r. na stanowisku wartownika-konwojenta w oddziale straży pocztowej. Od 14 października 2002 r. pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym 1.200 zł miesięcznie. Pozwana P. S.A. funkcjonowała jako państwowe przedsiębiorstwo użyteczności publicznej do 31 sierpnia 2009 r., a od 1 września 2009 r. w wyniku komercjalizacji została przekształcona w spółkę akcyjną. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: młodszego wartownika-konwojenta, wartownika-konwojenta oraz starszego wartownika-konwojenta, przed zmianami statusu pracodawcy wykonywali obowiązki ochronno-konwojowe albo chronili obiekty podlegające obowiązkowej ochronie (ochrona stacjonarna). Przy wykonywaniu obowiązków konwojowych część pracowników „tzw. Inkasa” indywidualnie odbierało „wartości, odpowiadali za nie materialnie, oraz rozliczali się z podmiotem, któremu były zdawane”. Natomiast wartownicy-konwojenci zajmowali się wyłącznie ochroną konwojów.

Od 1 października 2009 r. podział na pracowników inkasa i wartowników-konwojentów został zniesiony, a ich obowiązki ujednolicono. Od tej daty wszyscy pracownicy ochrony zostali zatrudnieni w Centrum [...] i wykonywali te same czynności, mieli takie same zakresy obowiązków, legitymując się co najmniej licencjami pracownika ochrony fizycznej I stopnia. Powód również pracował w tym Centrum na stanowisku pracownika ochrony, a od 1 stycznia 2011 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wzrosło do 2.100 zł. W wymienionym Centrum na takim samym stanowisku byli zatrudnieni W. K. (zatrudniony w P. S.A. od 1992 r.) oraz S. Z. (zatrudniony od 1995 r.), którzy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości po 2.900 zł. Oprócz nich na stanowisku pracownika ochrony pracowali także: [...], który otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwotach po 2.700 zł, R. D. z wynagrodzeniem zasadniczym 2.650 zł oraz W. Z. z wynagrodzeniem zasadniczym 2.500 zł.

Na gruncie takich ustaleń Sądu obu instancji uznały, że pozwany pracodawca dopuścił się wobec powoda naruszenia zasady równego traktowania w

wynagradzaniu, argumentując, że praca wykonywana przez porównywanych pracowników była jednakowa, bowiem wykonywali oni te same czynności, mieli taki sam zakres obowiązków, legitymując się co najmniej licencją pracownika ochrony fizycznej I stopnia. W konsekwencji nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników ochrony zatrudnionych w pozwanej spółce. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że podstawą zgłaszanego roszczenia powoda był art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie art. 18<sup>3d</sup> k.p., na który wskazał Sąd pierwszej instancji, argumentując, że zakaz dyskryminacji stanowi kwalifikowaną formę nierównego traktowania. W takiej kwalifikacji roszczenia powoda nie było istotne to, że nie została wskazana „istotna cecha dyskryminacyjna, która zmieniałaby ciężar dowodu i nakładała na stronę pozwaną obowiązek wykazywania określonych okoliczności”. Na gruncie art. 11<sup>2</sup> k.p. powód wykazał, że wykonywał pracę takiego samego rodzaju i jakości jak porównywani pracownicy, którzy pobierali wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pozwany pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. W ocenie tego Sądu, „nie zasługiwała na uwzględnienie argumentacja strony pozwanej odwołująca się do faktu rozbudowanej struktury pozwanego przedsiębiorstwa, które po zmianach organizacyjnych wymagało czasu do przeprowadzenia weryfikacji wynagrodzeń, bowiem pozwana nie podjęła żadnych wymiernych i konstruktywnych działań w zakresie ujednoczenia wynagrodzenia pracowników”. Wynagrodzenie powoda należało ustalić „na najwyższym możliwym poziomie, gdyż przemawia za tym zasada uprzywilejowania pracownika i obowiązek niedyskryminacyjnego ustalenia nowych warunków zatrudnienia, natomiast ustalenie wynagrodzenia według niższych stawek nie usunęłoby stanu nierówności”.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 b) Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. nr 303, poz. 16, dalej Dyrektywa Rady 2000/78/WE), przez wykluczenie możliwości różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników z uwagi na staż pracy, podczas gdy

kryterium stażu jest jednym z podstawowych dopuszczalnych kryteriów ich różnicowania; 2/ art. 18 § 1 k.p. przez przyjęcie, że skoro zakładowy układ zbiorowy pracy (zuzp) regulował kwestię dodatków przyznawanych pracownikom za staż pracy, to umowy o pracę zawarte z innymi pracownikami, m.in. z W. K. i S. Z., oraz porozumienia zmieniające do tych umów, nie mogły kształtować stosunku z tymi pracownikami w sposób bardziej dla nich korzystny niż zuzp i przyjmować kryterium stażu do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego; 3/ art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. przez przyjęcie, że doszło do naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, oraz że zachodziły przesłanki do uznania za nieważne postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i zastąpienia ich postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego; 4/ art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> k.p. oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. przez błędną wykładnię istoty sprawy nieunormowanej przepisami prawa pracy (błędną wykładnię art. 300 k.p.) i przyjęcie, że sprawa o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania jest sprawą nieunormowaną przepisami prawa pracy, podczas gdy regulacja taka została zawarta w art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p, a odpowiedzialność z tego tytułu prawo pracy uzależnia od uprawdopodobnienia przesłanki dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (co świadczy o niewłaściwym zastosowaniu art. 471 k.c. w zw. z art. 11<sup>2</sup> k.p. skutkującym zasądzeniem odszkodowania, zamiast art. 18<sup>3d</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 11<sup>3</sup> k.p. i oddaleniem powództwa); 5/ art. 98 Konstytucji w związku z art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej („TUE”) i art. 288 akapit 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („TWE”) przez ich niezastosowanie (nieuwzględnienie w ramach wykładni art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. i art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. treści art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE, zgodnie z którymi odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania przez pracodawcę zasadne jest tylko wtedy, gdy powód wskaże na „fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji”.

Dodatkowo pozwana zarzuciła naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez „nie wzięcie za podstawę wyroku stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy oraz orzekanie wyłącznie w

oparciu o materiał zgromadzony w postępowaniu w pierwszej instancji, zaniechanie oceny zdarzeń, które miały miejsce na etapie postępowania apelacyjnego, do których należało przede wszystkim wprowadzenie przez pozwanego, w zakresie zasad wynagradzania pracowników, zmian zmierzających do ujednolicenia, w myśl art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p., wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku „pracownik ochrony”. Powyższe w ocenie skarżącej sprawy prowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występujące w niej istotne zagadnienie prawne, „czy w przypadku stwierdzenia braku podstaw do zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w oparciu o przepisy prawa pracy z uwagi na stwierdzenie przez Sąd, że pracownik nie był dyskryminowany w sposób kwalifikowany w tym zakresie (różnicowanie pracowników nie wiązało się z żadną z cech szczególnych pracowników, których dyferencjacja zasługiwałaby na dezaprobatę społeczną), uprawnia Sąd do zmiany kwalifikacji prawnej roszczenia i poszukiwania podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy poprzez odesłanie z art. 300 k.p. w Kodeksie cywilnym (art. 471 k.c.), z pominięciem wynikającego z prawa unijnego (art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE) obowiązku wykazania (jako przesłanki zasadności roszczenia odszkodowawczego) przez powoda faktów nasuwających przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji?”. Dodatkowo skarżąca utrzymywała, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ wskazane naruszenia należy uznać za rażące, a ich zasadność widoczna jest bez pogłębionej analizy prawnej.

W konsekwencji skarżąca domagała się uchylecia wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie punktów 1 i 2 przez oddalenie powództwa w całości, a także w zakresie punktu 4 przez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, w zakresie punktów: 5 i 6 przez ich uchylenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w

tym kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych. Dodatkowo pozwana wniosła o orzeczenie o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanej spełnionego świadczenia w wysokości 22.959,77 zł z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu wydania wyroku przez Sąd Najwyższy do dnia zapłaty, rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie oraz zarządzenie połączenia niniejszej sprawy ze sprawami zawisłymi przed Sądem Najwyższym sygn. akt II PK 132/14 oraz II PK 303/14 celem ich łącznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Chybione okazały się jej proceduralne zarzuty, które ograniczały się do podważania jako rzekomo wadliwych ustaleń faktycznych oraz ocen prawnych dokonanych przez Sądy obu instancji w zakresie niekwestyjnego zaniżenia wynagradzania powoda w zestawieniu z wyższymi zarobkami porównywanych pracowników, co usuwało się spod weryfikacji kasacyjnej w zakresie dotyczącym ustalenia faktów oraz oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

W zakresie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia w judykaturze Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. równego traktowania w zatrudnieniu została w art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p. wyrażona jako zasada niedyskryminacji, która nie jest tożsama z określoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie z sobą w ścisłym związku, ale niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. I tak w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę bez względu. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) za wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest

różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). Z zasadą równych praw nie jest tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11<sup>3</sup> k.p., który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu, dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie zawsze jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Zasada ta znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup>, to są dyskryminowani (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (zasady równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK

28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Podstawowe zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na założeniu, że skoro powodowie nie wskazywali na żadne kryteria dyskryminacyjne, to nie było podstaw do uwzględnienia ich roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., ani do poszukiwania podstawy prawnej w przepisach Kodeksu cywilnego. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego - należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów - zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z: 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247 lub 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336).

W podstawie faktycznej powództwa powodowie nie wskazywali na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne ani nie powoływali się na takie przyczyny w toku postępowania, przeto Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że podstawy prawnej ich roszczeń odszkodowawczych nie stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. Nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia przez powodów roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. i dopuszczalne przyjęcie, że podstawę prawną ich usprawiedliwionych żądań stanowił art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W judykaturze wywodzi się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Uznanie, że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a tylko doszło do ich „zwykłego”



nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powodów w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie podobnych obowiązków pracowniczych na takich samych ujednoliconych („zrównanych”) stanowiskach pracy.

W konsekwencji bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. i art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., a zarzut naruszenia art. 98 Konstytucji RP jest niezrozumiały już dlatego, że przepis ten nie dotyczy przedmiotu orzekania. Taka sama ocena dotyczy zarzutów naruszenia art. 18<sup>b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 pkt b) dyrektywy Rady nr 2000/78/WE oraz art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p., ponieważ nie mają one zastosowania do oceny roszczeń wywodzonych z art. 11<sup>2</sup> k.p., ale dotyczą przypadków, w których różnicowanie przez pracodawcę (między innymi w zakresie ustalania zasad wynagradzania przez kryterium stażu pracy) nie może być uznane za nierówne traktowanie w zatrudnieniu ze względu na staż pracy, który nie miał wpływu na podejmowane działania zmierzające do stopniowego zmniejszenia nierówności na korzyść pracowników dyskryminowanych.

Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> 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 wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Tymczasem strona pozwana nie wykazała, aby staż pracy rzeczywiście stanowił kryterium różnicowania wynagrodzeń powodów i porównywanych pracowników, których mieli zbliżony staż 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 z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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 – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. powołany wyżej wyrok z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. powołany wyżej wyrok z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13). Rozstrzygnięcie tych kontrowersji uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego, gdyż strona skarżąca w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c.) nie postawiła ani zarzutu naruszenia art. 18 § 3 (w związku z art. 11<sup>2</sup>) k.p., ani chociażby zarzutu obrazy art. 262 § 2 pkt 1 k.p., zgodnie z którym nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy.

Bezpodstawne okazały się zarzuty naruszenia art. 18 § 1 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pierwszy z tych przepisów ustanawia zasadę korzystności postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, wobec przepisów prawa pracy określonych w art. 9 § 1 k.p. Wbrew zarzutom strony skarżącej, Sąd drugiej instancji zasady tej nie zakwestionował oraz nie dokonywał wykładni treści zawieranych umów o pracę ze względu na oświadczenia woli stron, a w rezultacie nie uznał postanowień płacowych za „pozorne”, a tylko ocenił, że zabieg polegający na obniżeniu wynagrodzeń zasadniczych pracowników porównywanych z powodami, z jednoczesnym przyznaniem im dodatków wyrównawczych w kwotach, o jakie wynagrodzenie to obniżono, jedynie pozornie zmierzał do wyeliminowania nierówności płacowych, gdyż powodowie nie otrzymują takich dodatków pomimo wykonywania jednakowej pracy. Odwołując się do „okresowości” wypłaty świadczeń wyrównawczych w celu „zapewnienia pełnej realizacji zasady równego traktowania” skarżący pominął to, że okoliczność ta nie była przedmiotem ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, a co bardziej istotne - uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia wskazywanej przez skarżącego zasady, wymagałoby podwyższenia wynagrodzeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie ich obniżeniu pracownikom korzystniej wynagradzanym

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 25). Powyższe oznaczało, że Sądy obu instancji prawidłowo wykazały, że wynagrodzenia powoda były zaniżone w porównaniu do pracowników zajmujących te same stanowiska pracy, co wymagało zasądzenia stosownej rekompensaty. 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 prawidłowo uznały za usprawiedliwiony zarzut nierównego wynagradzania powodów, którzy wykonywali tę samą pracę i te same obowiązki pracownicze, a zatem powinni być równo traktowani przez równe wynagrodzenia.

Chybione okazały się wreszcie zarzuty naruszenia art. 481 § 1 w związku z art. 455 k.c. w związku art. 300 k.p., ponieważ wtedy, gdy dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody, a opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełnia świadczenia w terminie określonym w wezwaniu, to popada w opóźnienie uzasadniające zasądzenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi wierzytelności głównej. Wezwanie do zapłaty zostaje na ogół dokonane w dacie doręczenia odpisu pozwu, chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (por. wyrok z dnia 2 kwietnia 2015 r., I CSK 169/14, LEX nr 1745784). Z niekwestionowanego ustalenia stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że pismem z dnia 5 lipca 2011 r. powodowie wezwali skarżącą do wypłaty odszkodowań w terminie do dnia 31 lipca 2011 r., przeto w dacie wytoczenia powództwa (22 sierpnia 2011 r.), od której zasądzone zostały odsetki ustawowe, skarżąca pozostawała w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.