



Sygn. akt II PK 322/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa G. Z.
przeciwko C. - jednostka budżetowa Gminy Miasta G.
o odszkodowanie i zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 18 marca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka G.Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego C. - jednostki budżetowej Gminy Miasto G. odszkodowania w wysokości 26.400 zł za pracę z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, zadośćuczynienia w wysokości 1.000,00 zł za pracę z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Pismem procesowym z dnia 29 maja 2014 r. powódka wskazała, iż domaga się zasądzenia kwoty 27.640 zł, na którą składa się odszkodowanie należne z tytułu wypłaty przez pozwanego niższego wynagrodzenia przez okres 24 miesięcy, to jest kwoty 22.272 zł (24 x 928 zł). Ponadto w okresie od grudnia 2010 roku do czerwca 2011 r. powódka otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 1 zł miesięcznie zamiast należnego w kwocie 550 zł miesięcznie, co stanowi sumę 3.850 zł.

Na rozprawie w dniu 24 listopada 2014 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, iż domaga się odszkodowania w wysokości 24 x 928 zł (jako różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym a należnym za okres od października 2011 r. do 30 września 2013 r., a także dodatku za okres od grudnia 2010 r. w wysokości 549 zł x 9. Nadto powódka wniosła o zasądzenie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 1000 zł. Powództwo zatem zostało zmodyfikowane do kwoty 28.189 zł.

Wyrokiem z dnia 14 września 2015 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym. Strony łączyła mowa o pracę od dnia 10 stycznia 1997 r. Z dniem 1 listopada 2009 r. powódce powierzono obowiązki Starszego Specjalisty ds. Inwestycji w Dziale Inwestycji przyznając wynagrodzenie według XV kategorii zaszeregowania, to jest 260 punktów, w wysokości 2.585,00 zł. Powódka od tej pory podlegała kierownikowi Działu Inwestycji i zasadniczo zajmowała się sprawami zieleni. W roku 2011 przedmiotem jej zainteresowań była realizacja projektu części parku pofortecznego (projekt ten zmierzał do zakończenia). Po roku 2011 powódka nie miała żadnego zadania inwestycyjnego do zrealizowania, włączyła się w zakresie zieleni w zadania realizowane przez M. M. Plan zagospodarowania parku nie był kontynuowany z braku środków finansowych. Powódka zajmowała się także inwestycjami w okresie jesienno-zimowym z racji tego, iż w okresie zimowym prac związanych z utrzymaniem zieleni jest bardzo mało.

Od połowy 2011 r. dokumentację rozliczeniową wykonywała kierownik M. M. Powódka zajmowała się archiwizacją dokumentów w takim samym zakresie jak pozostali pracownicy działu. Powódka nie do końca dobrze radziła sobie z obsługą

komputera i organizacją prac biurowych, w czym pomagała jej M. J. Kierownik M. M. włączała się w przygotowanie przez powódkę dokumentacji przetargowej i przygotowanie umów. Powódka w ciągu roku przygotowywała jeden przetarg na utrzymanie zieleni, raz do roku występowała o pozwolenie na pielęgnację, dwa - trzy razy do roku o pozwolenie na wycinkę.

W roku 2009 u pozwanego zawiązał się związek zawodowy składający się z dziesięciu osób, który przystąpił do Międzyzakładowej Komisji Pracowników Biura Zarządu Regionu G. Powódka była osobą reprezentującą związku zawodowe u pozwanego jako przewodnicząca koła.

U pozwanego funkcjonował Regulamin Wynagradzania z 2008 r. Przewidywał on stawki wynagrodzenia zasadniczego liczone w punktach. Regulamin wynagradzania określał też prawo do dodatku funkcyjnego. Przysługiwał on pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem pracowników. Dodatek ten mógł być przyznany również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem.

W 2010r. powstała konieczność dostosowania Regulaminu do zmienionej ustawy pracownikach samorządowych. Wprowadzono zatem nowy regulamin z dniem 23 listopada 2010 r. Zmiany regulaminu były negocjowane ze związkami zawodowymi. Zmieniono zasady przyznawania dodatku funkcyjnego.

Powódka pismem z dnia 1 czerwca 2011 r. skierowanym do pozwanego zwróciła się o przyznanie obowiązkowego dodatku funkcyjnego przewidzianego dla starszego specjalisty w wysokości 100% najniższego wynagrodzenia od dnia 18 listopada 2010 r. Pozwany przyznał powódce, na jej wniosek dodatek funkcyjny w wysokości 0,1% najniższego wynagrodzenia zasadniczego, to jest 1 zł.

Komisja Międzyzakładowa Pracowników Biura Zarządu Regionu G. NSZZ „Solidarność” wnosila do pozwanego o wyrażenie zgody na udział powódki w kilkudniowych szkoleniach związkowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Były to szkolenia wyjazdowe, przewidziane na 3 do 5 dni roboczych. Pracodawca w odpowiedzi na wnioski informował, iż wyraża zgodę na udział powódki w organizowanych szkoleniach jednak w ramach urlopu wypoczynkowego albo bezpłatnego. Sąd ustalił, że generalnie współpraca między pracodawcą a związkami zawodowymi była trudna.

W dniach 3-7 grudnia 2012 r. powódka za zgodą pracodawcy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia uczestniczyła w Szkoleniu Prawo Pracy i Prawo Związkowe organizowanym przez Zarząd Regionu G. NSZZ „Solidarność”.

W roku 2013 powódka wносиła o obniżenie wymiar zatrudnienia do $\frac{3}{4}$ etatu z zachowaniem wynagrodzenia, chcąc podjąć dodatkowe zatrudnienie. Dyrektor pozwanego nie wyraził zgody.

W trakcie zatrudnienia, z uwagi na zmiany zakresu obowiązków, jak również brak środków finansowych na nowe inwestycje w zieleń, obowiązków pracowniczych powódki było coraz mniej. W dziale, w którym pracowała była zatrudniona powódka i kierownik działu M. M., a następnie, na wniosek M. M., została dodatkowo zatrudniona do działu M. J., na stanowisku specjalisty ds. inwestycji i remontów. Miała ona wspomóc M. M. w prowadzeniu inwestycji budowlanych, które były na tyle obszerne i liczne, iż sama M. M. nie mogła ich obsługiwać.

Na stanowisku starszego specjalisty, w kategorii XV jak powódka, zatrudnione były: D. W. na stanowisku starszego specjalisty ds. projektów europejskich w Dziale funduszy europejskich i administracji za wynagrodzeniem 2850,00 zł; M. C. na stanowisku starszego specjalisty ds. księgowych i kontroli zarządczej w Dziale finansowym za wynagrodzeniem 2.765,00 zł, która prowadziła także sprawy kadrowe i z tego tytułu otrzymywała dodatek specjalny w kwocie 500 zł.

Na stanowisku specjalisty, w kategoriach od XIII do XIV, zatrudnieni byli: D. C. w dziale organizacji wystaw, na stanowisku specjalisty ds. organizacji wystaw, pełniąc także funkcję p.o. zastępcy kierownika działu, otrzymywała wynagrodzenie 2.600 zł plus dodatek funkcyjny 550 zł; D. G. na stanowisku specjalisty ds. administracji, za wynagrodzeniem 1.835 zł, i dodatkiem specjalnym za dodatkowe czynności 500 zł z uwagi na jednoosobowe prowadzenie sekretariatu; M. J. na stanowisku specjalisty ds. inwestycji i remontów, z wynagrodzeniem 2.600 zł brutto i dodatkiem specjalnym 1.300 zł; L. R. na stanowisku specjalisty ds. programowych, edukacji historycznej i promocji, za wynagrodzeniem 2.600 zł i dodatkiem specjalnym 100 zł z tytułu pełnienia funkcji rzeczownika; R. R. specjalista ds. technicznych w dziale eksploatacji, za wynagrodzeniem 1.750 zł; A. Ź. zatrudniona

na stanowisku specjalisty pracownika administracyjnego projektu, z wynagrodzeniem 2.450 zł.

W połowie roku 2011 został przeprowadzony nabór na pracownika ds. inwestycji i remontów. M. J. została zatrudniona w dniu 1 lipca 2011 r. na stanowisku specjalisty ds. inwestycji i remontów za wynagrodzeniem 2.600 zł. Został jej przyznany dodatek specjalny w kwocie 1.300 zł. W dniu przystępowania do konkursu posiadała wykształcenie wyższe Inżynierskie magisterskie na kierunku budownictwa i studia podyplomowe prawno-managerskie na Politechnice. Posiadała także doświadczenie zawodowe około 5 lat na stanowisku inżyniera budowy, inspektora ds. technicznych jak również w biurze projektów. Kontynuowała studia podyplomowe w zakresie konserwacji zabytków. Do zakresu jej obowiązków należało przede wszystkim zajmowanie się remontami a także współpracą w zakresie inwestycji i prowadzeniem ksiąg obiektów budowlanych, które trzeba było przygotować na nowo, były bowiem niekompletne. Do zakresu obowiązków należały także sprawy związane z gwarancjami wcześniej wykonywanych obiektów budowlanych. Wysokość wynagrodzenia przyznanego M. J. wynikała z jednej strony z możliwości pozwanego pracodawcy, które były niższe niż oczekiwania M. J., z drugiej strony wynikały z uwzględnienia uwarunkowań na rynku pracy w zakresie pracowników budowlanych wyższego stopnia.

Mając na uwadze dokonane ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że wobec powódki nie doszło do dyskryminacji ze względu na wiek, czy też przynależność do związku zawodowego. Odnosząc się do zarzutu nierównego traktowania w sferze wynagrodzenia, Sąd pierwszej instancji wskazał, że z dniem 1 listopada 2009 r. powierzone zostało powódce stanowisko starszego specjalisty ds. Inwestycji i przyznane wynagrodzenie zasadnicze według XV kategorii zaszeregowania. Powódka zatem została zaszeregowana do najwyższej z możliwych kategorii. Przy czym wysokość wynagrodzenia dla kategorii XV zaszeregowania zgodnie z Tabelą Stawek Miesięcznego Wynagrodzenia Zasadniczego określała widełki wynagrodzenia od 1.500 zł do 3.000 zł. Powódce zostało przyznane wynagrodzenie w wysokości 2.585 zł a więc w granicach zbliżonych do maksymalnej wysokości. Wynagrodzenie zasadnicze M. J. zatrudnionej z dniem 1 lipca 2011 r. na stanowisku specjalisty ds. inwestycji i remontów wynosiło 2.600 zł a więc zgodnie z

kategorią zaszeregowania XIV i Tabelą Stawek Miesięcznego Wynagrodzenia Zasadniczego. Równica zatem w wynagrodzeniu zasadniczym między nią a M. J. to tylko kilkanaście złotych. W ocenie Sądu Rejonowego nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3c} k.p.

Sąd Rejonowy dysponując wykazem wynagrodzeń zasadniczych pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowisku specjalisty czy też starszego specjalisty nie dostrzegł tego typu różnic w wynagrodzeniach by stwierdzić, że powódka była w tym zakresie w jakikolwiek sposób dyskryminowana. Pozwany zatrudniał pracowników szeregu specjalności, czy też specjalizacji na stanowiskach zasadniczo jednoosobowych, i porównanie ich kompetencji, doświadczenia, wykształcenia czy umiejętności nie było możliwe, albowiem każde ze stanowisk cechowało się indywidualnymi potrzebami i zakresem obowiązków, rodzajem odpowiedzialności.

Powódka G. Z. dokonała porównania wynagrodzenia swojego oraz M. J. z uwagi na zatrudnienie w tym samym dziale. Jednakże jak wynika z zeznań bezpośredniej przełożonej M. M., jak również dyrektora P. G., a także M. J. i powódki G. Z. niemożliwe było porównanie tychże stanowisk albowiem były to zupełnie inne stanowiska pracy, z odmiennymi zakresami obowiązków, czy wreszcie wymagające innych kwalifikacji. Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie szczegółowej analizy i porównania obu stanowisk pracy. W ocenie Sądu Rejonowego wykazane w materiale dowodowym różnice wynikały z przyczyn obiektywnych i były uzasadnione.

W ocenie Sądu pierwszej instancji przyznany przez pozwanego M. J. dodatek specjalny nie może stanowić podstaw do przyjęcia, że powódka była nierówno traktowana w zakresie wynagradzania. Zakres obowiązków jak i wymagań stawianych specjalście ds. inwestycji i remontów, mając na uwadze oferowane na wolnym rynku pracy wynagrodzenia, zdaniem Sądu, uzasadniał przyznanie M. J. dodatku specjalnego. Niesłusznie powódka powołuje się na argument długoletności stażu jako dowód na to, iż powódce jako osobie z dłuższym stażem niż inni należy się wyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego

(bliżej górnej granicy niż tamci pracownicy). Jest to wnioskowanie błędne, bowiem kwestia stażu nie może być dodatkowym kryterium pozycjonowania pracownika w zakresie widełek płacowych w jego kategorii, skoro staż jest już elementem porządkowania do stanowisk w strukturze hierarchicznej (a co za tym idzie, po określonym stażu można awansować na inne stanowisko, co powoduje zmianę widełek) nadto kwestia długości stażu już i tak jest bezpośrednio uwzględniana w dodatku stażowym.

Sąd Rejonowy odniósł się również do przyznania powódce dodatku funkcyjnego w kwocie 1 zł. W tym zakresie również uznał, że nie była ona nierówno traktowana. Wysokości dodatku funkcyjnego dla pracowników nie kierujących innymi zatrudnionymi została określona przez wyrażenie do 100% najniższego wynagrodzenia, to jest 1100. Określona została tu tylko górna granica. Zatem wobec braku określenia minimalnej wysokości, pracodawca był uprawniony do przyznania dodatku w wysokości 0,01%, to jest 1 zł. Nie można porównywać dodatku powódki z dodatkami osób, które rzeczywiście kierowały zespołami pracowników. Wiąże się z tym dodatkowa odpowiedzialność, dodatkowa praca (dokumentacja, zarządzanie pracownikami itp.), która musi być wynagradzana. Powódka tej pracy nie wykonywała. Przyznanie, że powódce należałby się dodatek funkcyjny w wysokości ok. 550 zł, jak się domagała, oznaczałoby deprecjację całej tej dodatkowej pracy, którą wykonywali pracownicy kierujący zespołami. Porównać należy zatem powódkę do innych pracowników na stanowiskach samodzielnych, którzy nie kierują zespołami, a na tle tych pracowników to powódka jako jedyna miała ten dodatek, nie można zatem mówić o jej dyskryminacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka nie była też dyskryminowana z uwagi na dostęp do szkoleń. W aktach osobowych powódki znajdują się liczne zaświadczenia o przebytych szkoleniach, nadto pracodawca dofinansował jej studia licencjackie i podyplomowe. W ocenie powódki G. Z. była ona nierówno traktowana właśnie z uwagi na przynależność do związku zawodowego NSZZ „Solidarność”. Sąd Rejonowy stwierdził, iż wielodniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy obejmujący tylko dni robocze, nie może zostać uznane jako czynności doraźne w rozumieniu art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 18 marca 2016 r. oddalił apelację powódki dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Odnosząc się do sfery materialnoprawnej, Sąd odwoławczy uznał, że nie doszło do ziszczenia się przesłanek z art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. Podłożem tej konkluzji jest przyjęcie, że praca powódki i M. J. nie miała jednakowej wartości. Sąd Odwoławczy wskazał, że praca powódki G. Z. oraz M. J. nie były pracami jednakowymi, przez co należy rozumieć prace identyczne, tożsame, na takich samych stanowiskach, z jednakowym zakresem obowiązków. Nie były to także prace o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 kp. Tym samym żądanie jednakowego wynagrodzenia tylko z uwagi na to, że powódka i M. J. pracowały w jednym dziale czy z uwagi na subiektywne odczucie pokrzywdzenia powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, zaś działanie pozwanego pracodawcy polegające na przyznaniu im odmiennego wynagrodzenia nie może być postrzegane jako naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania, skoro ich stanowiska nie miały charakteru porównywalnego, a były w istocie różne.

Również w ocenie Sądu odwoławczego nie doszło do naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. Z zebranego bowiem materiału dowodowego wynika, że różnicowanie w zakresie wynagrodzenia powódki z innymi pracownikami, w tym z M. J., było uzasadnione i usprawiedliwione okolicznościami, a zwłaszcza nie było rażące i odbiegające od zasad wynagradzania obowiązujących u pracodawcy, tak aby można mówić o dyskryminacji.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych Sąd Odwoławczy wskazał, że zasadą jest wykonywanie działalności związkowej poza zajęciami zawodowymi i w czasie wolnym od pracy zarobkowej. W niniejszej sprawie trudno przydać przymiot doraźności szkoleniu powódki, skoro decyzja jego o czasie (to jest w ciągu tygodnia pracy) zależna była od działającej u pracodawcy organizacji związkowej. W rezultacie, zdaniem Sądu Okręgowego słusznie uznano, że wielodniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy obejmujące tylko dni robocze, nie może zostać uznane za czynności doraźne w rozumieniu art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Trudno zatem uznać w realiach niniejszej sprawy działanie pracodawcy za dyskryminujące, zwłaszcza że powódka na jedno tego rodzaju szkolenie otrzymała delegację w grudniu 2012 r.,

zaś co do spornego szkolenia pracodawca zgodził się na zwolnienie powódki w celu jego odbycia bez zachowania prawa do wynagrodzenia, z czego ta nie skorzystała.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 18^{3c} k.p. przez błędne uznanie, że praca powódki nie była pracą jednakowej wartości w porównaniu z pracą M. J.,

- art. 18^{3a} w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p. przez uznanie, że różnicowanie sytuacji powódki w zakresie wynagradzania z innymi pracownikami nie stanowiło dyskryminacji;

- art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że powódka nie wykonywała działalności związkowej - przyjęcie założenia, że szkolenie organizowane przez związek zawodowy obejmujące tylko dni robocze nie może być uznane za czynności doraźne w rozumieniu przytoczonego przepisu, stanowi w istocie przejaw dyskryminacji pracownika-członka związku zawodowego.

Wskazując na zgłoszone zarzuty, powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa w całości, ewentualnie uchylenia orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Rozważania muszą zostać poprzedzone kilkoma uwagami porządkującymi.

Po pierwsze, trzeba wskazać, że postanowieniem z dnia 3 października 2016 r. Sąd Okręgowy odrzucił skargę kasacyjną w części dotyczącej rozliczania kosztów postępowania (punktu 2 zaskarżonego wyroku). Bez względu na to czy rozstrzygnięcie to jest prawidłowe, Sąd Najwyższy nie może w tym zakresie orzekać.

Po drugie, skarżąca zarzuciła naruszenie art. 18^{3c} i art. 18^{3a} k.p. Rzecz w tym, że artykuły te podzielone zostały na jednostki redakcyjne (paragrafy). W rezultacie, nie wiadomo z jakim przepisem należy wiązać podstawy skargi kasacyjnej. Środek ten ma charakter sformalizowany, a sporządzany jest przez profesjonalnego pełnomocnika. W rezultacie, Sąd Najwyższy nie ma obowiązku

domyślać się, czy też zastępować strony przy poszukiwaniu adekwatnej podstawy prawnej zaskarżenia.

Po trzecie, pierwsza podstawa skargi kasacyjnej (oparta na art. 18^{3c} k.p.) ma polegać na „błędym uznaniu”. Pojęcie to nie koresponduje z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., który stanowi, że skargę można oprzeć na naruszeniu prawa materialnego przez błędna jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Ponownie można się jedynie domyślać, że skarżącej chodziło o wadę w subsumpcji (niewłaściwe zastosowanie) polegające na wadliwym podciągnięciu faktów (odnoszących się do pracy powódki i świadka M. J.) pod abstrakcyjny wzorzec normatywny (pojęcie pracy o jednakowej wartości, o którym mowa w art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p.). Znaczy to tyle, że w zarzucie tym skarżąca kwestionuje tylko uznanie, że wynagrodzenia u pozwanego nie były oparte na kryterium równości, nie odnosi się jednak do występowania kryteriów dyskryminacyjnych.

Po czwarte, zarzut uchybienia art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. dotknięty jest wadą konstrukcyjną. Z różnicowania sytuacji powódki w zakresie wynagrodzenia nie wynika, że doszło do dyskryminowania. Zależność wpisana w powołane przepisy jest odwrotna. Wystąpienie dyskryminacji może stać się zacznym do zróżnicowania wynagrodzenia za pracę. Nie da się jednak wywieść, że odmienne traktowanie w sferze wynagrodzenia wypełnia znamiona dyskryminacji. Wystarczy wskazać na treść art. 18^{3a} § 1 k.p., który wprowadzie stwierdza, że pracownicy powinni być równo traktowani, między innymi w zakresie warunków zatrudnienia, jednak zastrzega, że efekt ten musi mieć przyczynę („w szczególności ze względu na”). Oznacza to, że kryterium dyskryminacyjne ma charakter pierwotny, a nierówne traktowanie następczy.

Po piąte, katalog zgłoszonych podstaw skargi kasacyjnej uniemożliwia Sądowi Najwyższemu badanie zgłoszonych roszczeń w oparciu o inne podstawy prawne niż przepisy dotyczące dyskryminacji. Z uwagi na zakaz z art. 398¹³ § 1 k.p.c. nie jest możliwe rozważanie roszczeń w ramach art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c., czy też w oparciu o art. 23 i 24 k.c.

Przedstawione uwagi dają wystarczające podstawy do przyjęcia, że skarga kasacyjna nie może wyrzucić zamierzonego skutku.

W rozpoznawanej sprawie podstawową kwestią sporną było to, czy działania pracodawcy (polegające na przyznaniu powódce takiego a nie innego wynagrodzenia i nieudzieleniu zgody na udział w szkoleniu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) wiązały się ze społeczną aktywnością powódki. Sądy pierwszej i drugiej instancji szczegółowo wykazały, że motywacja tego rodzaju nie towarzyszyła pracodawcy. Przywołano w tym zakresie szereg argumentów, które miały wpływ na „politykę” zatrudniającego. W skardze kasacyjnej powódka nie odniosła się do tych racji, akcentując jedynie wybrane okoliczności uzasadniające jej tezę. W tym stanie rzeczy trudno uznać, że stanowisko Sądu odwoławczego jest wadliwe. Wystarczy stwierdzić, że odmienne warunki pracy nie zawsze są konsekwencją czynników uznanych za dyskryminujące. Przy rozważaniach nad przepisem art. 18^{3a} § 1 k.p. miarodajne są wywody zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246. Wskazano w nim, że zasada równości praw (zakazu dyskryminacji) obowiązuje w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), która ma pierwszeństwo przed ustawą (art. 91 ust. 2 Konstytucji RP). Według art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W oparciu o tę normę Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC) wypracował utrwaloną wykładnię, według której różnice w traktowaniu pracowników stanowią dyskryminację, jeśli nie istnieje obiektywne i rozsądne uzasadnienie takiego rozróżnienia - orzeczenia ETPC: z dnia 21 lutego 1997 r., skarga nr 20060/92, w sprawie *Van Raalte przeciwko Holandii*, RJD 1997-I (M.A. Nowicki, s. 1487); z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie *Petrovic przeciwko Austrii*, skarga nr 20458/92, RJD 1998-II (M.A. Nowicki, s. 1490); z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie *Larkos przeciwko Cyprowi*, skarga nr 29515/95; z dnia 6 kwietnia 2000 r., w sprawie *Thlimmenos przeciwko Grecji*, skarga nr 34369/97, LexPolonica nr 399153. Omawiana zasada wynika również z prawa Unii Europejskiej. W tym zakresie

należy w pierwszej kolejności wskazać na art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a następnie na liczne dyrektywy dotyczące bardziej szczegółowych regulacji dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Należy uznać za utrwalony w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) pogląd, że nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeżeli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (wyrok ETS z dnia 14 grudnia 1995 r., C-444/93, w sprawie *Ursula Megner i Hildegarda Scheffel przeciwko Innungskrankenkasse Vorderpfalz*; z dnia 9 lutego 1999 r., C-167/97, w sprawie *The Queen przeciwko Secretary of State for Employment*; z dnia 14 września 1999 r., C-249/97, w sprawie *Gabriele Gruber przeciwko Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*; z dnia 11 stycznia 2000 r., C-285/98, w sprawie *Tanja Kreil przeciwko Niemcom*, (Przeгляд Sejmowy 2001 nr 5, s. 137); z dnia 6 czerwca 2000 r., C-281/98, w sprawie *Roman Angonese przeciwko Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, ECR 2000, s. I-04139; z dnia 6 lipca 2000 r., C-407/98, w sprawie *Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist*, LEX nr 82937; z dnia 26 czerwca 2001 r., w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der osterreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, LEX nr 83329; z dnia 27 maja 2004 r., C-285/02, w sprawie *Edeltraud Elsner-Lakeberg przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Dz.U. C 247 z 12.10.2002; z dnia 9 grudnia 2004 r., C-19/02, w sprawie *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, Dz.U. C 109 z 04.05.2002; z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie *Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, Dz.U. C 169 z 13.7.2002; z dnia 21 lipca 2005 r., C-207/04, w sprawie *Paolo Vergani przeciwko Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona*, Monitor Prawniczy 2005 nr 3 - dodatek).

Powyższe podejście, na którym wzorowany jest art. 18^{3a} § 1 k.p., zmusza do indywidualizowanej oceny stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie, zważywszy na okoliczności faktyczne uznane za miarodajne, Sąd Najwyższy nie ma podstaw do uznania, że nierówności występujące między powódką a innymi pracownikami podyktowane były dyskryminacją z uwagi na działalność związkową. Przekonujące jest twierdzenie Sądu odwoławczego, że na ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powódki wpływ miały inne czynniki (takie jak kwalifikacje,

szczególne potrzeby pracodawcy, rodzaj wykonywanej pracy i jej znaczenie dla pracodawcy, a także natężenie obowiązków u poszczególnych pracowników). Aspekty te stanowią obiektywne zmienne w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 k.p.

W sprawie było oczywiste, że powódka w porównaniu do M. J. otrzymywała nieznacznie niższe wynagrodzenie zasadnicze i nie przyznano jej dodatku specjalnego. Jako jedyny pracownik nie zarządzający innymi zatrudnionymi miała prawo do dodatku funkcyjnego, jednak jego wysokość została określona w symboliczny sposób. Okoliczności te należy odnieść do art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Jednakowe wynagrodzenie nie zostało powiązane wyłącznie z jednakową pracą, ale również z pracą niosącą adekwatną wartość. Pojęcie „pracy o jednakowej wartości” zostało wyjaśnione w § 3 przepisu. Zabieg ten sprawia, że art. 18^{3a} należy interpretować łącznie, w § 1 wyeksponowano regułę, a w kolejnych częściach redakcyjnych zawarto wyjaśnienie terminów identyfikujących zasadę.

W rozpoznawanej sprawie nie ma wątpliwości, że powódka i inni pracownicy nie wykonywali jednakowej pracy. Oznacza to, że rozważenia wymaga, czy praca realizowana przez powódkę posiadała jednakową wartość w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 3 k.p. Rozważania w tym zakresie można rozpocząć od spostrzeżenia, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238). Czynniki te jest akceptowany także w judykaturze (wyrok SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 nr 8, poz. 131; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150;

wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76, wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305). Również inne aspekty dają podstawę do twierdzenia, że dysproporcja w zakresie wysokości wynagrodzenia nie pozostaje w opozycji z obowiązującym prawem. W wyroku z dnia 29 marca 2011 r., I PK 231/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 118 Sąd Najwyższy uznał, że zróżnicowanie wynagrodzenia lekarzy w stosunku do wynagrodzenia lekarzy rezydentów jest uzasadnione sposobem jego finansowania oraz celem umów zawieranych z rezydentami. Myśl tą można przyporządkować do bardziej ogólnej reguły. Polega ona na twierdzeniu, że drobne dysproporcje w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią różnicowania dyskryminującego (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. I PK 232/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 133). Spostrzeżenie to jest konsekwencją uwzględnienia uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Może nią być realizacja konkretnej polityki zatrudnienia, a przede wszystkim lepszy podział dostępu do rynku pracy i instrumentów tego rynku nakierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych dla ludzi młodych.

Przechodząc wprost do art. 18^{3c} § 3 k.p., należy zaznaczyć, że pojęcie „pracy o jednakowej wartości” determinowane jest kilkoma czynnikami (chodzi o porównywalne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe). Wymienione mierniki koncentrują uwagę na osobie pracownika. Niezależnie jednak od nich ustawodawca przywiązuje wagę do stopnia odpowiedzialności i wysiłku. Czynniki te mają charakter przedmiotowy i wiążą się z właściwościami przypisanymi do danego stanowiska pracy. Prace będą jednakowe, gdy wskazane aspekty, ocenianie łącznie, wykażą podobieństwo, a precyzyjniej będą porównywalne. Wypełnienie przesłanek zawartych w komentowanym przepisie pozwala na twierdzenie, że zestawieni ze sobą pracownicy powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} § 2 k.p.

Wywód Sądu drugiej instancji jednoznacznie wskazuje, że praca świadczona przez powódkę nie przystawała względem czynności realizowanych przez M. J. (jak również pozostałych pracowników). Daleko idące różnice widoczne są w sferze przedmiotowej. W rezultacie, oczywiste było, że do wykonywania pracy na tych stanowiskach potrzebne były odmienne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Specjalisty do spraw inwestycji, zajmującego się sprawami zieleni nie można zatem przyrównywać do specjalisty do spraw inwestycji i remontów, który został zatrudniony w celu realizacji remontów obiektów budowlanych. W tym kontekście trzeba wskazać, że powódka z wykształcenia jest politologiem (ukończyła też studia podyplomowe na kierunku zakładanie i konserwacja terenów zielonych), a M. J. ma wykształcenie inżynierskie o profilu budowlanym (ukończyła też studia podyplomowe prawnomanagerskie). Równie rozbieżne jest doświadczenie zawodowe obu pracowników. Prezentacja ta wyjaśnia, że powódka i M. J. nie wykonywały pracy o jednakowej wartości. Oznacza to, że występujące różnice w ich wynagrodzeniu nie mogą świadczyć o nierównym traktowaniu w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.

Prawo do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. powódka nie może też wywodzić z uwagi na kwestię szkoleń. Konstrukcja art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ma charakter wyjątku, ustanawia bowiem prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (stanowi zatem przypadek o którym mowa w art. 80 zdanie drugie k.p.). Pewne jest zatem, że uprawnienie to nie może podlegać wykładni rozszerzającej. Z tej perspektywy należy ocenić zwrot „wykonywanie doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej”. Dorażność zawiera w sobie element nagłości i krótkotrwałości. Chodzi o to aby działacz związkowy miał sposobność wykonania czynności, której nie dało się przewidzieć wcześniej, a jest ona istotna z uwagi na pełnienie funkcji związkowej. Znaczenie ma zatem kontekst sytuacyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/00, LEX nr 52259). W literaturze przedmiotu wskazuje się, że o dorażności czynności świadczą każdorazowo usprawiedliwione okoliczności, które muszą być niezależne temporalnie od decyzji organizacji związkowej (K.W. Baran w: *System prawa pracy, tom V, Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 933). Znaczy to tyle, że kilkudniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy w godzinach przeznaczonych na pracę nie stanowi czynności, o której mowa w art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca odmawiając powódce prawa do wynagrodzenia za ten czas nie naruszył zatem tego przepisu, a jego postępowanie nie może zostać potraktowane jako przejaw dyskryminacji. Zarzut naruszenia tego przepisu okazał się zatem chybiony.

Na koniec trzeba wspomnieć o jeszcze jednej kwestii, która została poruszona przez powódkę we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej. Chodzi o przyznanie obligatoryjnego dodatku funkcyjnego w kwocie 1 zł. Była już o tym mowa, że praktyka tego rodzaju niekoniecznie świadczy o dyskryminowaniu pracownika z uwagi na działalność związkową. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy można dostrzec niekompatybilność między regulacją regulaminową (przyznającą obligatoryjny dodatek funkcyjny starszym specjalistom) a faktycznym brakiem potrzeby uruchamiania tego rodzaju świadczenia. Dodatek funkcyjny stanowi dodatkowe wynagrodzenie za rodzaj wykonywanej pracy. Znaczy to tyle, że między tą należnością a potrzebami pracodawcy zachodzi szczególnie bliski związek. Relacja ta zostaje zachwiana, gdy pracownik tego rodzaju pracy nie wykonuje. W przypadku powódki w spornym okresie doszło do znaczącego ograniczenia zapotrzebowania na świadczoną pracę, co wykazał Sąd Rejonowy w swoich ustaleniach. W tych okolicznościach zachowanie pracodawcy, który ustala symboliczną wartość dodatku, nie sposób traktować jako działanie obliczone na dyskryminację z uwagi na prowadzoną działalność związkową. Nie znaczy to jednak, że ustalenie dodatku funkcyjnego na poziomie 1 zł jest prawidłowe.

Należy w tym miejscu odwołać się do analogicznej sytuacji, gdy pracodawca w regulaminie wynagradzania modeluje wysokość świadczenia przez określenie kwoty maksymalnej, nie odnosząc się do pułapu dolnego. W orzecznictwie nie podzielono poglądu, że premie ramowe (od – do) są świadczeniem regulaminowym (roszczeniowym) co do prawa, a uznaniowym co do wysokości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, LEX nr 13567). Konsekwentnie podkreśla się rozdzielną naturę obu pojęć. W rezultacie, spełnienie przez pracownika przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli sądu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX nr 84476 i z dnia 28 października 2014 r., I PK 45/14, LEX nr 1622198).

Analogicznie jest w przypadku dodatków funkcyjnych ukształtowanych w ten sam sposób. Brak określania w regulaminie dolnej granicy świadczenia nie oznacza, że pracodawca ma prawo przyznawać je w symbolicznej kwocie. Sąd w takim wypadku ma prawo badać i oceniać, czy pracodawca nie zaniżył przysługującego świadczenia. Aspekt ten jest jednak aktualny w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia, a nie przy roszczeniu o odszkodowanie z racji dyskryminacji.

Przedstawione argumenty świadczą o bezzasadności skargi kasacyjnej. Dlatego należało orzec zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c.

r.g.