

Sygn. akt II PK 337/16

## POSTANOWIENIE

Dnia 14 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa R. C., A. D., A. G., D. K., J.M., S. R. (R.), J. Z.  
przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.  
o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 listopada 2017 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 14 czerwca 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2016 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy w W. w sprawie z powództwa R.C., A.D., A.G., D.K., J.M., S.R. oraz J.Z. przeciwko P. [...] S.A. w W. o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 2 czerwca 2015 r., którym Sąd ten częściowo uwzględnił powództwo.

W okolicznościach sprawy, powodowie byli zatrudnieni w pozwanej spółce w charakterze pracowników ochrony. Pozwana od dnia 1 października 2009 r. wprowadziła dla powodów jak i dla wszystkich innych osób zatrudnionych na stanowisku pracownika ochrony w [...] C. w W. tożsamy zakres obowiązków obejmujący świadczenie pracy na rzecz jednostek organizacyjnych pozwanego jak i kontrahentów zewnętrznych pracodawcy.

Od 1 października 2009 r. w C. [...] w W. na stanowisku pracownika ochrony pracował także W.K. i S.Z.. Obaj pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2900 zł. Oprócz tych dwóch pracowników w C. w W. na stanowisku pracownika ochrony od 1 października 2009 r. pracowali także: W.J. z wynagrodzeniem zasadniczym 2700 zł, A.D. z wynagrodzenia zasadniczym 2700zł, T.D. z wynagrodzeniem zasadniczym 2700 zł, A.K. z wynagrodzeniem zasadniczym 2700 zł, S.G. z wynagrodzeniem zasadniczym 2700 zł, R.D. z wynagrodzeniem zasadniczym 2650 zł, W.Z. z wynagrodzeniem zasadniczym 2500 zł, co oznaczało, że wymienieni pracownicy otrzymywali wyższe wynagrodzenie za pracę tego samego rodzaju co powodowie.

Również inni pracownicy zatrudnieni przez pozwaną na stanowisku pracownika ochrony w spornym okresie (tj. od 1 października 2009 r.) otrzymywali wyższe wynagrodzenia zasadnicze od powodów.

Pozwany wprowadzając od dnia 1 października 2009 r. w ramach zmian organizacyjnych stanowisko pracownika ochrony i powierzając je powodowi, nie dokonał ujednolicenia wysokości wynagrodzeń co skutkowało zróżnicowaniem wynagrodzeń zasadniczych na tym stanowisku pracy od 1700 zł brutto do 2900 zł brutto miesięcznie przy czym wyższe wynagrodzenia otrzymywali przede wszystkim pracownicy zatrudnieni przed zmianami organizacyjnymi w tzw. grupie inkasa obsługującej klientów zewnętrznych pozwanego, jak również osoby które w związku z utratą stanowisk kierowniczych otrzymywały najwyższą stawkę zaszeregowania przewidzianą na stanowisku pracownika ochrony.

Pozwana w roku 2013 podjęła czynności zmierzające do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego osobom zatrudnionym na stanowisku pracownika ochrony do kwoty 2300 zł brutto miesięcznie poprzez zawieranie w tym przedmiocie porozumień lub też składanie oświadczeń o wypowiedzeniu zmieniającym. Osoby które wyraziły zgodę na zawarcie porozumień otrzymały na okres do końca sierpnia 2014 r. dodatek wyrównawczy powodujący utrzymanie wysokości dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy uznał w pierwszej kolejności, że określone w pozwie żądanie jest zindywidualizowane przytoczonymi przez powodów okolicznościami faktycznymi. Przepisy prawa materialnego określone przez powodów, jako podłoże

ich żądań, nie wiążą Sądu i mogą być przezeń pominięte przy wydawaniu orzeczenia co do istoty sporu. Sąd drugiej instancji wskazał, że konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy do sądu, ten bowiem stosuje prawo materialne i w konsekwencji, przyjęcie przez sąd innej podstawy prawnej niż wskazana przez powoda nie stanowi wyjścia poza granice żądania, określone art. 321 k.p.c., a zatem nie powoduje nieważności postępowania.

Dalej Sąd odwoławczy stwierdził, że niewydanie przez sąd postanowienia dowodowego nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy chyba, że narusza zasady kontradiktoryjnego procesu. Zdaniem Sądu drugiej instancji taka okoliczność nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Sąd bowiem nie ma obowiązku, a wręcz powinien ograniczyć postępowanie dowodowe, jeżeli w jego ocenie okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione, natomiast dokumenty, na które powoływała się strona pozwana nie zawierały treści sprzecznych z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i uzasadniających zanegowanie zasadności roszczeń powodów. Sąd Okręgowy przychylił się przy tym do stanowiska Sądu Rejonowego, że cecha odróżniająca pracowników w postaci stażu pracy nie może być przesłanką zróżnicowania wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy warunkuje już przyznanie i wysokość dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego.

Sąd drugiej instancji nie podzielił również zarzutu skarżącego, że Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy nie dopatrył się sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego w dokonanej przez Sąd pierwszej instancji ocenie zmian organizacyjnych w pozwanym zakładzie pracy w 2009 r., ich wpływu na zakres obowiązków i wynagrodzenia pracowników oraz analizie obowiązujących przepisów zakładowych. Sąd wziął także pod uwagę okoliczność, że pomimo upływu czasu pozwany pracodawca akceptował występującą nierówność w wynagradzaniu, nie podejmując skutecznych działań celem jej usunięcia. W ocenie Sądu Okręgowego fakt, że od dnia 1 grudnia 2013 r. wysokość wynagrodzeń zasadniczych W.J., A.D., T.D., S.G., W.K. i S.Z. wynosiła 2300 zł nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd podkreślił, że na potrzeby określenia wynagrodzenia, z perspektywy zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy wziąć pod uwagę jego

sumaryczną wysokość i wszystkie elementy składowe wykazane w kwocie łącznej, którą otrzymuje pracownik. Trudno przyznać rację skarżącemu i zgodnie z jego postulatem pominąć przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, a w konsekwencji także odszkodowania przysługującego powodowi, tzw. dodatki wyrównawcze, które wypłacane były wcześniej wskazanym pracownikom pozwanego obok wynagrodzenia zasadniczego. W ocenie Sądu Okręgowego byłoby to niczym nieuzasadnione zaaprobowanie krzywdzącej praktyki, pozbawiającej powodów prawa do uzyskania jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

Sąd odwoławczy nie uwzględnił również zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 18 § 3 k.p., bowiem postanowienia łączących strony umów o pracę określały wynagrodzenie powodów niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących takie same obowiązki i posiadających takie same kwalifikacje konieczne do ich wykonywania, przy jednoczesnym braku zasługującego na akceptację kryterium uzasadniającego takie różnicowanie. Uznać zatem należy, że postanowienia te naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu - powodowie byli niewątpliwie traktowani gorzej, niż wykonujący jednakową pracę pracownicy mający przyznane wynagrodzenia wyższe i wobec tego, zgodnie z przepisem art. 18 § 3 k.p., są one nieważne i zasadne było zastąpienie ich odpowiednimi przepisami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną strona pozwana. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. Wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem ocena dowodów dokonana przez Sądy obu instancji jest błędna i w sposób rażący wadliwa. Bazując na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i okolicznościach faktycznych sprawy za błędne należy uznać stanowisko Sądów orzekających w niniejszej sprawie, że wynagrodzenie nie może być różnicowanie z takich przyczyn jak: staż pracy, doświadczenie zawodowe, data nawiązania stosunków pracy oraz zaszłości historyczne związane z przekształcaniem pozwanej.

Ponadto skarżąca wskazała, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości, gdyż, zdaniem skarżącego, orzecznictwo jest rozbieżne w kwestii tego, czy art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie w przypadku „zwykłego” nierównego traktowania (wynikającego z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące), skoro przepis ten w swej końcowej części mówi o postanowieniach niemających charakteru dyskryminacyjnego i w konsekwencji czy możliwe i dopuszczalne jest, na podstawie art. 18 § 3 k.p. zastąpienie postanowień naruszających zasadę równych praw odpowiednimi postanowieniami nienaruszającymi tej zasady.

Wskazano również, że w przedmiotowej sprawie wyłoniło się istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do odpowiedzi na pytanie czy w każdym przypadku naruszenia zasady równych praw (art. 11<sup>2</sup> k.p.) zawsze nieważne są postanowienia tych umów o pracę, które kształtują warunki pracy lub płacy w sposób mniej korzystny dla pracowników czy też mogą zdarzyć się sytuacje, że nieważne będą postanowienia umów o pracę kształtujących warunki pracy lub płacy w sposób korzystniejszy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej spółki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne

zagadnienie prawne (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1, 2 lub 4 k.p.c.

Analizując wskazane w skardze kasacyjnej przesłanki przyjęcia jej do rozpoznania, należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę ocenił, że skarga kasacyjna strony pozwanej nie jest oczywiście uzasadniona. Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym ustalonym przez sądy rozpoznające daną sprawę merytorycznie, zaś podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Tymczasem skarżący

wprost wskazuje, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie wynika z błędnej oceny dowodów dokonanej przez Sądy. W tym miejscu należy przypomnieć, że skarga jest oczywiście zasadna w sytuacji, gdy sąd dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, które jest poważne i oczywiste, a nie wtedy, gdy sąd dokonał oceny dowodów niezgodnej ze stanowiskiem jednej ze stron. Należy także zauważyć, że Sądy w niniejszej sprawie nie stwierdziły, że wynagrodzenie nie może być różnicowanie z takich przyczyn jak: staż pracy, doświadczenie zawodowe, data nawiązania stosunków pracy oraz zaszczości historyczne związane z przekształcaniem pozwanej. Sądy podniosły jedynie, że powoływanie się na różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego ze względu na okres zatrudnienia (staż pracy) nie jest obiektywnym uzasadnieniem dokonania takiego zróżnicowania w sytuacji, gdy staż pracy jest już uwzględniony przy przyznawaniu innego składnika wynagrodzenia, jakim jest dodatek stażowy, prowadzi to bowiem do dwukrotnego zróżnicowania całego wynagrodzenia na podstawie tego samego kryterium. Podobnie nie można uzasadniać zróżnicowania wynagrodzenia zaszczościami historycznymi związanymi z przekształcaniem pozwanej spółki wobec faktu, że pozwana przez dłuższy czas pozostawała bierna i nie podejmowała działań w celu wyrównania pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju.

Natomiast oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., sygn. akt III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., sygn. akt I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i

znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Należy zauważyć, że kwestia dopuszczalności stosowania art. 18 § 3 k.p. w przypadkach nierównego traktowania, o których mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p. została już jednoznacznie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który stwierdził, że artykuł 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji - zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335; wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/88).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela przy tym stanowisko wyrażane w judykaturze, zgodnie z którym przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). Należy jednak zauważyć, że art. 18 § 3 k.p. wprost odnosi się do



postanowień naruszających zasadę równego traktowania, a nie jedynie tych o charakterze dyskryminacyjnym, mimo że w końcowej swojej części wskazuje na zastąpienie takich postanowień postanowieniami niedyskryminacyjnymi.

Z kolei istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałyby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr

560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zagadnienie prawne sformułowane przez skarżącego ma charakter pozorny, kwestia podniesiona w skardze kasacyjnej doczekała się już licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego, w dodatku do jej rozstrzygnięcia wystarcza dokonanie prostej analizy przepisów prawa. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (zob. np. cytowany już zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335). Warto zauważyć, że możliwość kształtowania wynagrodzenia pracowników przez sąd w oparciu o art. 18 § 3 k.p. ma charakter wyjątkowy, bowiem narusza zasadę swobody umów, wobec czego może być zastosowane jedynie w przypadku, gdy w sprawie stwierdzono nierówne traktowanie pracownika, który wystąpił z powództwem, nie jest przy tym dopuszczalne kształtowanie przez sąd postanowień umów o pracę pracowników, którzy nie są stronami w danym postępowaniu, choć z pewnością byłoby to bardzo wygodne dla pracodawcy, bowiem prowadziłoby do obniżenia wysokości zobowiązań, do których pracodawca dobrowolnie się zobowiązał.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.

as