



Sygn. akt II PK 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną:**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 2 lutego 2016 r. zasądził od E. Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz A. K. tytułem odszkodowania za nierówne

traktowanie kwotę 45.600,00 zł, w pozostałym zakresie powództwo oddalił i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. K. była zatrudniona w E. Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16 kwietnia 2008 r. do dnia 30 czerwca 2008 r., umowy na czas określony od dnia 1 lipca 2008 r. do dnia 30 czerwca 2009 r., a od dnia 1 czerwca 2009 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, w zadaniowym systemie czasu pracy. W początkowym okresie zatrudnienia, pracownicy powierzono stanowisko menedżera-stażysty, a od dnia 1 stycznia 2009 r. - store managera.

Do zadań powódki należało: ustalanie i realizacja po zatwierdzeniu przez zarząd programu działalności salonu oraz planu handlowego i finansowego salonu, rozwój sprzedaży przez utrzymanie odpowiedniego asortymentu towarowego, działania marketingowo-promocyjne, przyjęcia i zwolnienia pracowników salonu, struktury zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzeń i premii poszczególnych pracowników na zasadach określonych przez zarząd, sprawowanie nadzoru nad zatrudnionym w salonie personelem, realizowanie określonej przez zarząd polityki handlowej i marketingowej, współpraca z mediami. Zakres odpowiedzialności na tym stanowisku obejmował m.in. jednoosobową odpowiedzialność przed zarządem za prawidłowe funkcjonowanie salonu, wykonanie założonych planów, a co za tym idzie za wynik ekonomiczny, materialną odpowiedzialność za powierzony majątek, poziom zapasów towarów w salonie, realizację przyjętych planów handlowych, prawidłową realizację budżetu.

W spółce obowiązywał regulamin pracy ustalający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym obowiązki spółki i pracowników. Regulamin zawierał także uregulowania dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, których naruszeniem było m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. dawał pracownikom prawo do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, zaś pracami o jednakowej wartości uznano prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych

przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} § 3 k.p.).

W zakresie wynagradzania pracowników w spółce od 2009 r. obowiązywał regulamin wynagradzania, zgodnie z którym w załączniku nr 1 określono przedział miesięcznego wynagrodzenia brutto, który dla stanowiska store manager wynosił od 2.920,00 zł do 11.000,00 zł. W lutym 2011 r. spółka wprowadziła podział salonów na kategorie „średnie”, „duże” i „mega”. W związku z tak dokonanym podziałem wynagrodzenie pracowników zostało zmienione według klasyfikacji salonów, a z osobami zajmującymi tak jak powódka stanowisko store managera, kierownika działu czy szefa sekcji, podpisywano stosowny aneks do umowy. Od 2011 r. obowiązywał również nowy system wynagradzania, premiowania pracowników salonów, zgodnie z którym store manager salonu kategorii „mega” powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości od 5.200,00 zł do 9.600,00 zł, a po stażu od 6.500,00 zł do 12.000,00 zł. W przypadku salonu formatu „dużego” odpowiednio 3.520,00 zł do 5.120,00 zł, a po stażu od 4.400,00 zł do 6.400,00 zł, „średniego” - na stażu od 3.200,00 zł do 4.560,00 zł, a po stażu od 4.000,00 zł do 5.700,00 zł. Wyznaczonym przez pracodawcę w umowach miejscem pracy powódki był salon E., który należał do kategorii salonów „dużych”. Pracownica otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.900,00 zł brutto (od 1 czerwca 2009 r.), następnie od 2011 r. - 5.200,00 zł. Wynagrodzenie było płatne raz w miesiącu z dołu, ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, a jeśli ten dzień był dniem wolnym od pracy, to wypłata wynagrodzenia następowała w dniu poprzednim.

W okresie od dnia 1 sierpnia 2011 r. do 6 marca 2012 r. pracownicy powierzono kierowanie salonem E. W., kategorii „duży”, a od 7 marca 2012 r. - salonem w B., również formatu „duży”, przy czym wynagrodzenie pozostało na poziomie 5.200,00 zł brutto. W uznaniu za wkład pracy pracownicy i jej zaangażowanie, pracodawca postanowił wypłacić jej premię w wysokości 3.105,00 zł za wyniki w 2011 r. Od dnia 1 października 2013 r. pracownica pełniła funkcję store managera w salonie E. A., posiadającym kategorię „mega”. Był to salon uznany za wysokoobrotowy i trudny do zarządzania. Miesięczna płaca zasadnicza pracownicy została ustalona na poziomie 6.000,00 zł, a w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. pracownicy przysługiwał dodatek w

wysokości 1.000,00 zł brutto miesięcznie za projekt aktywnej sprzedaży oraz aranżację salonu. Ilość podległych jej pracowników utrzymywała się na poziomie 39-49 osób. Poprzedni store manager salonu E. A. – M. C. zatrudniona w spółce od 2009 r. na umowę na czas nieokreślony, otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 9.000,00 zł brutto. Inne osoby na tym stanowisku w sklepach formatu „mega”, z takim samym zakresem obowiązków jak pracownica, również zarabiały od 8.000,00 zł do 11.200,00 zł.

W spółce przeprowadzano oceny pracy pracowników. Za 2012 r. powódka uzyskała od swojej przełożonej pozytywną oceną pracy. Uznano, że powódka prowadzi salon zgodnie z oczekiwaniami i procedurami firmy z dużym naciskiem na potrzeby i obsługę klienta. Podkreślono jej duży wkład pracy związany z uporządkowaniem przejętego salonu E. A. Kolejna ocena okresowa za 2013 r. również zawierała pozytywne odniesienie przełożonego do poziomu jej pracy.

Wynagrodzenie pracownicy w okresie zatrudnienia zmieniało się i ulegało zwiększeniu, ale pracownica mając świadomość dużych dysproporcji w wynagrodzeniu w porównaniu z innymi kierownikami salonów, zwracała się do pracodawcy m.in. do dyrektora Działu HR J. M. z żądaniem wyrównania jej wynagrodzenia za okres od 1 października 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. tj. o różnicę 3.000,00 zł miesięcznie. Również district manager M. G. wnioskowała o podwyżki dla store managerów, w tym dla A. K. o wynagrodzenie na poziomie 8.000,00-9.000,00 zł. Wnioski zostały zaakceptowane przez J. S. i trafiły do działu HR, w którym zostały odrzucone z informacją, że będą rozpatrzone po dokonaniu procedury oceniania pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadzała kontrolę centrali spółki i jej salonów. Przy okazji kontroli w centrali maju i czerwcu 2014 r. poruszana była kwestia wynagrodzeń za pracę, rozwiązywania i nawiązywania umów oraz przestrzegania zasad BHP w salonach. Badając strukturę zatrudnienia i wynagrodzenia store managerów z uwzględnieniem położenia i powierzchni salonów, inspektor zauważył prawidłowość, iż kierownik salonu o większej powierzchni zarabiał mniej niż kierownik salonu o mniejszej powierzchni, a wynagrodzenie nowozatrudnionych osób było większe od wynagrodzenia już pracujących.

Ostatecznie w związku z brakiem pozytywnego ustosunkowania się przez pracodawcę do żądań pracownicy w zakresie podwyższenia wynagrodzenia, pracownica w dniu 31 maja 2014 r. wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2014 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. K. zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca doprowadził do niczym nieuzasadnionego zróżnicowania pracowników na stanowisku store managera w zakresie wysokości ich miesięcznego wynagrodzenia, a w świetle poczynionych ustaleń wynagrodzenie powódki było niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez przyjmowanych na staż pracowników, czy pracowników zatrudnionych w okresie późniejszym niż powódka. Na tej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany stosował praktyki dyskryminujące, wynikiem czego zgodnie z art. 18^{3d} k.p. powódka miała prawo domagania się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Natomiast adekwatnym odszkodowaniem, do poniesionej szkody, w ocenie Sądu pierwszej instancji, jest kwota 45.600,00 zł, na którą składa się: 33.000,00 zł (11 x 3000,00 zł) stanowiąca różnicę w wynagrodzeniu za pracę w salonie formatu „mega” za okres od października 2013 r. do sierpnia 2014 r.; 9.900,00 zł (9 x 1.100,00 zł) stanowiąca sumę różnic w wynagrodzeniu za okres 11 miesięcy od kwietnia 2012 r. do grudnia 2012 r.; 2.700,00 zł (9 x 300,00 zł) stanowiąca różnicę za okres od stycznia do września 2013 r., przy przyjęciu średniego wynagrodzenia kierownika salonu „mega” - 9.000,00 zł i salonu „dużego” - 6.300,00 zł.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 6 października 2016 r. oddalono apelację E. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 2 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia stanu faktycznego sprawy, dokonane przez Sąd pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną i przyjął je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej dotyczących przepisów prawa

materialnego, Sąd Okręgowy przyznał, że powódka nie wykazała przyczyny dyskryminującej. Przyjął bowiem, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184951).

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników pozwanego, zajmujących identyczne co ona stanowiska służbowe. Roszczenie powódki wywodzone było więc z naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), a nie z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powódki nie ma zastosowania art. 18^{3d} k.p. Nie oznacza to natomiast wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń opartych na „zwykłym”, nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji. W szczególności roszczenia te mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11² k.p., następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zdaniem Sądu odwoławczego, art. 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). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p., pracownik może domagać się przyznania

uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę przez podwyższenie świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Żądanie pozwu należało więc rozważyć w świetle art. 18 § 3 k.p. jako roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia). W ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między świadczeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powódka powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania. W związku z tym, Sąd Okręgowy dokonał analizy odpowiedzialności pozwanej spółki pod kątem zaistnienia przesłanek odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 k.c.

Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca w sposób nienależyty wykonywał łączącą go z powódką umowę o pracę, tj. wypłacał jej zaniżone wynagrodzenie w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego przez innych jego pracowników, wykonujących tożsame obowiązki służbowe. Jednocześnie pracodawca nie przedstawił dowodów uzasadniających tak znaczne zróżnicowanie wynagrodzenia store menagerów wykonujących pracę w salonach „duży” i „mega” na terenie Warszawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd odwoławczy oddalił apelację z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości, wskazując na:

- naruszenia prawa materialnego a mianowicie:
 - art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany w sposób nienależyty wykonywał umowę o pracę łączącą go z powódką, to jest wypłacał jej zaniżone wynagrodzenie w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego przez innych jego pracowników, wykonujących tożsame obowiązki, co stanowiło naruszenie obowiązku równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, wynikającego z art. 11² k.p., uzasadniające zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania pomimo, że wyrok Sądu II instancji nie zawiera niezbędnych ustaleń faktycznych odnoszących się do przesłanek koniecznych do uznania, iż pozwany ponosi wobec powódki odpowiedzialność na

podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 11² k.p., skutkiem czego było także naruszenie art. 262 § 2 pkt 1 k.p. (w zw. z art. 9 k.p., art. 77² k.p., art. 78 § 1 k.p. oraz art. 29 § 1 k.p.), przez jego niezastosowanie, gdyż uwzględnienie powództwa doprowadziło do ukształtowania wynagrodzenia za pracę powódki, pomimo iż nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- art. 18 § 3 k.p. w zw. z art. 11² k.p., przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że sprawa winna być rozpoznana jako dotycząca wywodzonego z art. 18 § 3 K.p. roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia, mimo iż powódka dochodziła zapłaty odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie winna była otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym w przeszłości, po rozwiązaniu stosunku pracy;

- art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3b} k.p., art. 18^{3c} k.p., art. 18^{3d} k.p., przez ich niezastosowanie, mimo że powódka jako podstawę faktyczną dochodzonych roszczeń wskazywała dyskryminację ze względu na płeć, rodzaj zawartej umowy o pracę, korzystniejsze ukształtowanie wynagrodzenia pracowników, którzy zostali zatrudnieni przez pozwanego w późniejszym czasie lub w salonie mniejszego formatu, wskutek czego doszło do uwzględnienia powództwa i zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania, chociaż zaniechała ona wskazania przyczyn dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia.

- naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie roszczenia powódki w oparciu o inną podstawę faktyczną niż zgłaszana przez powódkę w pozwie i w toku postępowania przed Sądem I instancji;

- art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 321 § 1 k.p.c., art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, przez uniemożliwienie pozwanemu zajęcia stanowiska procesowego wobec roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania wywodzonego z naruszenia wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- art. 382 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie przez Sąd II instancji znacznej części materiału zgromadzonego przed Sądem I instancji, w szczególności pism procesowych z dnia 9 i 30 października 2014 r. oraz odpowiedzi na apelację z dnia 6 kwietnia 2016 r., które to uchybienia miały istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż skutkowały uznaniem, że powódka w podstawie faktycznej powództwa, jak również w toku postępowania nie powoływała się na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, rasę, religię itp.), wskutek czego jej roszczenie wywodzone było z naruszenia wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyrażonej w art. 11² k.p., a nie z zakazu dyskryminacji określonego w art. 11³ k.p.;

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wydanego rozstrzygnięcia, brak wskazania w uzasadnieniu wyroku faktów, które Sąd II instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania (pkt 2). Jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Najdalej idący jest zarzut nieważności postępowania. Wyraża się - zdaniem skarżącej Spółki - pozbawieniem jej prawa do zajęcia stanowiska w sprawie wobec roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania, wywodzonego z naruszenia

względem pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym miało dojść do pozbawienia strony pozwanej możliwości obrony swych praw. Zawarte w art. 379 pkt 5 k.p.c. pojęcie pozbawienia strony możliwości obrony swoich praw definiowane jest w judykaturze jako sytuacja, gdy na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących wynikiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć do momentu wydania orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub w istotnej jego części ani osobiście, ani za pośrednictwem swojego pełnomocnika procesowego, przedstawiciela ustawowego bądź kuratora i to bez względu na to, czy opisane pozbawienie strony możliwości działania mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sporu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, z dnia 17 października 2003 r., IV CK 76/02, z dnia 7 października 2009 r., III CSK 35/09, z dnia 8 października 2009 r., II CSK 156/09, z dnia 3 lutego 2010 r., II CSK 404/09, z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 84/10). Tego rodzaju sytuacja nie występuje w sprawie. Strona pozwana nie została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Przedstawiając argumenty, przemawiające za brakiem zasadności powództwa, miała realną możliwość ustosunkowania się także do argumentów związanych z brakiem podstaw do uwzględnienia powództwa z tytułu nierównego traktowania pracowników, w szczególności z uwagi na odwrócony ciężar dowodów w tego rodzaju sprawach i skutki procesowe zaniechania wdania się w spór. Z tego względu nie doszło też do orzekania ponad żądanie. Wszak, jeżeli podstawa faktyczna żądania pozwu jest wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegają kwalifikacji prawnej nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna żądań powoda. Analiza ta nie oznacza przy tym wykroczenia poza granice określone w art. 321 § 1 k.p.c., gdyż nie prowadziłyby do orzekania ponad zawarte w pozwie żądanie i jego podstawę faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, LEX nr 2252200).

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Zasada ta dotyczy także postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy. Zakaz

orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), więcej niż żądał powód (*super*), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (*petitum*) albo do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie.

W judykaturze dominuje, podzielane przez obecny skład Sądu Najwyższego, stanowisko, zgodnie z którym sąd nie jest wprost związany podstawą prawną wskazaną przez powoda, zgodnie z zasadą *iura novit curia*. Zakaz orzekania ponad żądanie pozwu odnosi się do wyłącznie ilościowych i przedmiotowych granic powództwa. Powołanie przez powoda podstawy materialnoprawnej powództwa nie wiąże sądu. Powód powinien określić żądanie oraz jego podstawę faktyczną, a do sądu należy rozważenie możliwych podstaw prawnych powództwa, choćby niewskazanych przez powoda.

W niniejszej sprawie żądanie pozwu ma majątkowy, a ściślej - pieniężny charakter i chociaż powódka określiła swoje roszczenie jako odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a jako materialnoprawną ich podstawę wskazała przepisy Kodeksu pracy dotyczące tej kwestii, to przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników pozwanej, zajmujących identyczne co ona stanowiska służbowe, spowodowane faktem, że pracodawca w sposób nienależyty wykonywał łączącą go z powódką umowę o pracę. Podstawa faktyczna żądania pozwu jest zatem wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegają kwalifikacji prawnej nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. W tym zaś zakresie została dokonana przez Sąd Okręgowy pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu z mocy art. 378 §

1 k.p.c., co czyni nieuzasadnionym kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Na marginesie należy jedynie dodać, że użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 k.p.c. i art. 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego).

Nie jest zasadny zarzut obrazy art. 382 k.p.c., a usadowiona w nim reguła nie obliguje Sądu odwoławczego do każdorazowego ponowienia postępowania dowodowego w przypadku ingerencji w treść rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Stanowisko to znalazło wyraz w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), zgodnie z którą sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. W skardze nie wskazano, czy takie szczególne okoliczności sprawy miały miejsce. Jej autor kładzie nacisk na część rozważań, które dotyczą zagadnień związanych z dyskryminacją, zapominając o tych faktach, jakie wynikają z opisu zachowania się pozwanego w płaszczyźnie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ten aspekt od początku towarzyszył przedmiotowej sprawie, co z łatwością można dostrzec przy zachowaniu minimalnych standardów dobrej wiary, z jaką winien toczyć się proces, niezależnie od pozycji procesowej osoby biorącej w nim udział. Wyraźnie widać to na tle żądań pracowników związanych z urzeczywistnieniem podstawowych zasad prawa pracy, to jest zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Wymienione reguły mają zresztą odzwierciedlenie w normach konstytucyjnych (art. 32 i art. 33 Konstytucji RP). Do naruszenia zasady równego traktowania

pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311). Istota obu tych żądań jest zwykle objęta jednym stanem faktycznym, gdyż w środowisku pracy negatywne działania pracodawcy mogą występować łącznie, przy czym w jednej sferze zostanie wyodrębniona przesłanka dyskryminacyjna, a w innej nie. Z tego względu przedmiotowe żądania mogą być formułowane jako zobowiązania przemienne (alternatywne). Nie oznacza to zatem, że w myśl art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. podstawa faktyczna dotyczy tylko jednego z nich i oceny tej nie może zmieniać odwołanie się do literalnego stanowiska pełnomocnika strony, występującego w procesie. O jego zakresowym znaczeniu decyduje zestaw argumentów, okoliczności, twierdzeń, a nie tylko odwołanie się do jednego stanowiska wyrażonego w piśmie procesowym.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż ten przepis ustanawia jedynie wymogi formalne, jakie powinno spełniać pisemne uzasadnienie wyroku. W judykaturze dominuje utrwalone stanowisko, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c., sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który

doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020), albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Przedstawione wyżej negatywne kwalifikatory nie występują w sprawie, gdyż poszerzona argumentacja prawna Sądu drugiej instancji w logiczny sposób wyjaśnia mechanizm wnioskowania w zakresie prawa materialnego.

Przechodząc do drugiej podstawy kasacyjnej, to jest podstawy naruszenia prawa materialnego, należy przypomnieć, że powódka wyprowadzała swoje roszczenia z naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Konieczne w związku z tym staje się uporządkowanie przedpoła rozstrzygnięcia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11³ k.p.). Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany (z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. lub w art. 18^{3a} § 1 k.p.), a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961).

Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że podstawy prawnej roszczeń odszkodowawczych powódki nie może stanowić art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 11³ k.p. Jednocześnie ustalenie powyższe nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powódki w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie takich samych (podobnych) obowiązków pracowniczych na takich samych (ujednoliconych po zmianach organizacyjnych) stanowiskach pracy store managerów.

Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ 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. W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Nie ma jednak podstaw do wyłączenia możliwości dochodzenia przez powódkę roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że naruszenie obowiązku równego traktowania

pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), 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, LEX nr 1554335).

Następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania jest najczęściej powstanie szkody. Artykuł 471 k.c. określa w sposób ogólny i ramowy, kiedy dłużnik powinien tę szkodę naprawić. Przed rozważeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na gruncie niniejszej sprawy, należy zaznaczyć, że dopóki strony łączy więź zobowiązaniowa, świadczenie zaś jest możliwe do spełnienia, dopóty wierzycielowi przysługuje przede wszystkim roszczenie o wykonanie w naturze. Dopiero jeżeli zobowiązanie nie zostanie wykonane, roszczenie wierzyciela o wykonanie przekształca się - w myśl dyspozycji art. 471 k.c. - w roszczenie odszkodowawcze. Słusznie zatem podnosi skarżący neguje zasadność powołania się na 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 - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Rozstrzygnięcie sądu pracy, zastępujące w takim przypadku postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* k.p.), może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, LEX nr 375544). Należy również podnieść, że w razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11² k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy postanowienie umowne określające wartość wynagrodzenia powódki na wskazanym poziomie było ważne. Powstała szkoda była zaś konsekwencją

niewykonania przez pracodawcę obowiązku wyrównania wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników wykonujących tożsame obowiązki, co uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Istotną kwestią jest również to, że zgodnie z art. 18 § 3 k.p. w razie umieszczenia w umowie o pracę postanowienia sprzecznego z art. 11² k.p., stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Sankcja zatem polega na zastąpieniu postanowień umownych naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W sytuacji, gdy nie ma odpowiedniego przepisu prawa pracy, odpowiednim postanowieniem niemającym charakteru dyskryminacyjnego. Mechanizm zastępowalności, wobec braku odpowiedniego przepisu ustawowego, opierać się musi na woli stron, bez względu na podstawę stosunku pracy. W przypadku braku konsensusu w przedmiocie treści niedyskryminacyjnego postanowienia rozwiązania zaistniałego problemu, należy poszukiwać na drodze sądowej, w trybie powództwa o ustalenie, z którym może wystąpić strona stosunku pracy lub inspektor Państwowej Inspekcji Pracy (zob. W. Perdeus, w: Prawo pracy. Komentarz, pod. red. K.W. Barana, Warszawa 2016, LEX, komentarz bieżący do art. 18 k.p.). Innymi słowy, w przypadku niekorzystnego ukształtowania treści umowy o pracę stosuje się art. 18 § 3 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. (w razie niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę w związku z art. 18^{3c} k.p. oraz art. 78 k.p.). Jeżeli pracownik uważa, że postanowienia umowy o pracę są dyskryminujące, może - w każdej chwili - wytoczyć powództwo o odpowiednie ustalenie jej treści na podstawie art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c., niezależnie od dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Ma w tym interes prawny, niezależnie od dochodzenia odszkodowania, ponieważ ustalenie treści umowy zapobiega powstaniu szkody w przyszłości. Orzeczenie sądowe może zatem dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy.

Powyższy mechanizm nie znajdzie zastosowania w przedmiotowej sprawie, ponieważ powódka wystąpiła z roszczeniem odszkodowawczym już po ustaniu

stosunku pracy. Podstawę prawną jej żądania stanowi zatem art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W przypadku więc naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym.

Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie 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.

Mając na uwadze, że miesięczna płaca zasadnicza pracownicy A. K. została ustalona na poziomie 6.000,00 zł, a poprzedni store manager salonu E. A. – M. C. - zatrudniona w spółce od 2009 r. na umowę na czas nieokreślony, otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 9.000,00 zł brutto, jak również inne osoby na tym stanowisku w sklepach formatu „mega”, z takim samym zakresem obowiązków jak powódka, zarabiały od 8.000,00 zł do 11.200,00 zł, to rację ma Sąd Okręgowy stwierdzając, że pracodawca w sposób nienależyty wykonywał łączącą go z powódką umowę o pracę, tj. wypłacał jej zaniżone wynagrodzenie w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego przez innych jego pracowników wykonujących tożsame obowiązki służbowe. Jednocześnie pracodawca nie przedstawił dowodów uzasadniających tak znaczne zróżnicowanie wynagrodzenia store menadżerów wykonujących pracę w salonach „duży” i „mega” na terenie Warszawy.

Stosownie do treści art. 353 § 1 k.c. podstawowym obowiązkiem dłużnika jest spełnienie świadczenia. Prowadzi ono do zaspokojenia interesu wierzyciela, wskutek czego zobowiązanie wygasa. Rzecz ma się inaczej, gdy dłużnik uchyla się od spełnienia świadczenia, albo też świadczy niezgodnie z treścią zobowiązania. W takim przypadku uruchomiona zostaje odpowiedzialność za szkodę powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.). W niniejszej sprawie obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) był niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku

pracy łączącego z A. K., a jego naruszenie powodowało odpowiedzialność odszkodowawczą na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Odszkodowanie zaś ma rekompensować uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między świadczeniem otrzymanym a świadczeniem jakie powódka powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania. Przyczyną szkody podlegającej naprawieniu w myśl przepisu art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest zatem niewykonanie przez pracodawcę ciążącego na nim, a wynikającego z przepisów prawa pracy, zobowiązania równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Konkludując należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie o zasadności roszczeń pozwu, nastąpiło bez obrazy powołanych wyżej przepisów prawa materialnego, a także wskazanych wcześniej przepisów procesowych, co implikuje oddalenie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.