



Sygn. akt I PK 166/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa B. F. (dawniej P.)

przeciwko P. SA w W.

o wyrównanie wynagrodzenia i wyrównanie premii,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 20 marca 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w O.**

UZASADNIENIE

Powódka B. P. (obecnie F.) w pozwie skierowanym przeciwko P. SA żądała
zasądzenia od pozwanej kwot: (-) 37.530 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia

wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę z przyznanej kwoty miesięcznie 7.130 zł brutto do 11.300 zł brutto za okres 9 miesięcy, to jest od 1 sierpnia 2013 r. do 30 kwietnia 2014 r., (-) 1.058 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wyrównania kwoty wypłaconej premii regulaminowej za III kwartał 2013 r., (-) 10.912 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wyrównania wypłaconej spłaty nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej.

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z 4 grudnia 2014 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd ustalił, że powódka, po wypowiedzeniu jej umowy o pracę, została na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w O. z 26 lipca 2013 r. przywrócona do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Okręgowy przywracając ją do pracy zasądził na jej rzecz kwotę 7.726,67 zł tytułem wynagrodzenia z pracą pod warunkiem podjęcia pracy. Pozwana pismem z 19 sierpnia 2013 r. poinformowała powódkę o powierzeniu jej obowiązków służbowych Dyrektora Oddziału [...] w O. – stanowisko zakwalifikowane do kategorii B1, w 2011 r. stanowisko to było zakwalifikowane do kategorii A3. Przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódka zajmowała stanowisko Dyrektora Oddziału [x] w O.. W 2011 r. u pozwanej nastąpiło wartościowanie stanowisk pracy, które miało na celu stworzenie przejrzystości w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników. Pracownicy otrzymywali informacje czy ich wynagrodzenie znajduje się poniżej czy powyżej wynagrodzenia rynkowego. Jeżeli wynagrodzenie pracownika znajdowało się poniżej pułapu wynikającego z wartościowania pracownik miał szansę, po pozytywnej ocenie przełożonego, na uzyskanie podwyżki. Powódka w dniu 28 czerwca 2011 r. otrzymała pismo informujące ją o przeprowadzonym wartościowaniu jej stanowiska pracy i zaliczeniu go do kategorii A3, została tym samym poinformowana, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie na poziomie 7.130 zł brutto plasuje się poniżej poziomu wynagrodzenia rynkowego i po pozytywnej ocenie wiedzy, umiejętności, poziomu motywacji i zaangażowania może otrzymać podwyżkę. Powódce nie przyznano podwyżki wynagrodzenia za pracę i wypowiedziano jej umowę o pracę. Sąd ustalił ponadto, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący o pozwanej

wprowadził stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii wartościowania od A1 do C3. Zgodnie z załącznikiem do układu z 28 marca 1994 r. - tabelą gwarantowanych minimalnych stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii zaszeregowania B1 przewidziana jest stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów.

Sąd Rejonowy wskazał, powołując się na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 maja 1976 r. (V PZP 12/75), że przywrócenie do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowaniem rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy przywracając powódkę do pracy, zasądził na jej rzecz jednomiesięczne wynagrodzenie w kwocie wynikającej z zasadniczego wynagrodzenia wynoszącego 7.130 zł brutto. W ocenie Sądu pozwana prawidłowo dokonała przywrócenia powódki do pracy w zakresie obowiązującego strony wynagrodzenia za pracę. Sąd podkreślił, że u pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który wprowadził stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii wartościowania i w przypadku powódki ustalił kwotę minimalnego wynagrodzenia w wysokości 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów (w 2014 r. – 5.040 zł), a powódka otrzymywała wynagrodzenie znacznie przekraczające tę kwotę. Odnosząc się do twierdzenia powódki o naruszeniu zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, Sąd podkreślił, że to na pracowniku wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości, ale i to, że zróżnicowanie jest spowodowane niedozwoloną przyczyną. Powódka, zdaniem Sądu, nie potwierdziła, aby przyczyną dyskryminacji była płeć, nie wskazała na żadną z przyczyn dyskryminacji określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a także nie wykazała, że zróżnicowanie wynagrodzeń wynikało tylko z niedopuszczalnych przyczyn stanowiących naruszenie zasady niedyskryminacji (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Sąd podkreślił, że dokonane wartościowanie stanowisk pracy u pozwanej nie stanowiło automatycznie podwyżki wynagrodzenia pracowników, a

stanowiło podstawę do ustalenia nowych warunków wynagrodzeń po pozytywnej ocenie przez przełożonego.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła w całości powódka. Zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., art. 45 § 1 k.p., art. 11² k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3c} k.p.

Wyrokiem z 20 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację. Nie stwierdził naruszenia granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy. Za błędny uznał pogląd powódki, że orzeczenie przywracające ją do pracy nie zostało wykonane przez pozwaną w sposób prawidłowy. Odwołując się do wyroków Sądu Najwyższego z 24 października 1997 r., I PKN 326/97 oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, Sąd Okręgowy podkreślił, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, przed ustaniem stosunku pracy, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy z zachowaniem tego samego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi dodatkami, zgodnie z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi. Dodatkowo, wskazał na pkt II wyroku Sądu Okręgowego przywracającego powódkę do pracy, w którym na podstawie art. 47 § 1 k.p. zasądzone do pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w kwocie 7.826,67 zł pod warunkiem podjęcia pracy. Z rozstrzygnięcia tego Sąd drugiej instancji wyprowadził wniosek, że właśnie takie wynagrodzenie za pracę obowiązywało powódkę w dniu ustania stosunku pracy. Sąd stwierdził dalej, że powódka przed ustaniem stosunku pracy nie otrzymała nowego angażu, nowych warunków wynagradzania, a System Wartościowania Stanowisk Pracy z 30 maja 2011 r. nie zmieniał warunków wynagradzania poszczególnych pracowników zajmujących określone stanowiska pracy, lecz stanowił jedynie ekspektatywę zmiany wynagrodzenia, zapowiedź dotyczącą możliwości otrzymania podwyżki. Pozwana wdrażając proces wartościowania stanowisk uzależniła przyznanie wyższego wynagrodzenia od przeprowadzonej oceny uwzględniającej poziom wiedzy, umiejętności, motywacji i zaangażowania. Powódka tymczasem takiej ocenie nie została poddana, a tym samym jej warunki wynagrodzenia za pracę nie uległy zmianie. Odnosząc się do zarzutu nierównego ukształtowania wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z

przyczyn dyskryminujących, Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzut dyskryminacji byłby uzasadniony jedynie w przypadku wykonywania pracy jednakowej lub o jednakowej wartości przy niższym poziomie wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W sytuacji gdy pracownik zarzuca naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji powinien wskazać przyczynę aktu dyskryminacji, czy fakty mogące uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy. Zdaniem Sądu powódka nie wykazała, a nawet w ogóle nie wskazała żadnych faktów ani okoliczności, które mogłyby uprawdopodobnić dyskryminacyjne podłoże ustalania jej wynagrodzenia, co przesądza o niezasadności zarzutów naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące uznaniem, że przywrócenie powódki do pracy powinno nastąpić na poprzednich warunkach, tj. za wynagrodzeniem obowiązującym przed ustaniem stosunku pracy, podczas gdy okoliczności sprawy w szczególności fakt opracowania nowego Systemu Wartościowania Stanowisk Pracy u pozwanej wskazują, że powódka powinna zostać przywrócona na stanowisko pracy za wynagrodzeniem, jakie obowiązywało u pozwanej na stanowisku powódki w dniu jej przywrócenia do pracy;

(-) art. 18^{3c} § 1 k.p. w zw. z art. 11² k.p. w zw. z art. 11³ k.p. poprzez automatyczne ukształtowanie wynagrodzenia powódki na poziomie uprzednio uzyskiwanego wynagrodzenia z uwagi na pozostawanie w okresie wypowiedzenia, bez dokonywania porównania kwalifikacji i umiejętności oraz zakresu i rodzaju wykonywanych zadań z innymi pracownikami zatrudnionymi na podobnych stanowiskach, a w konsekwencji ustalenie wynagrodzenia i pozostałych składników około płacowych na poziomie zbyt niskim, nadal pozostającym w dysproporcji w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji oraz ilości i jakości świadczonej przez powódkę pracy;

Zarzucono także naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej i błędnej oceny dowodów bez wszechstronnego rozważania materiału dowodowego, poprzez

niedokonanie merytorycznej analizy ukształtowania wynagrodzenia powódki w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach, która powinna polegać na uwzględnieniu i porównaniu zakresu zadań wykonywanych przez powódkę i innych pracowników, a także ich kwalifikacji oraz umiejętności, a zamiast tego ukształtowanie wynagrodzenia wyłącznie poprzez analizę samej stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii wartościowania, obowiązujących na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy u pozwanej; naruszenie to miało także miejsce na gruncie ustaleń poczynionych w zakresie nie przewrócenia powódki do pracy na takie same wynagrodzenie, jakie obowiązywało na stanowisku powódki w dniu jej przywrócenia do pracy.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie, że na tle art. 45 § 1 k.p. wyłania się problem prawny nieuwzględnienia roszczenia pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednie stanowisko z uwzględnieniem wynagrodzenia obowiązującego w chwili przywrócenia pracownika do pracy, wskutek dokonanego przez pracodawcę wartościowania stanowisk pracy, jakie miało miejsce w dniu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia powódce umowy o pracę; a w związku z tym zachodzi również konieczność zbadania, czy odmowa wyrównania wynagrodzenia zgodnie z wartościowaniem stanowisk pracy przez pracodawcę z uwagi na pozostawanie w okresie wypowiedzenia jest lub byłoby naruszeniem zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania w rozumieniu art. 18^{3c} w zw. z art. 11² k.p. w zw. z art. 11³ k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Pozwana w odpowiedzi na skargę wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W skardze tej sformułowany został istotny problem prawny. Zasadniczo problem ten sprowadzić można do tego, czy dopuszczalne jest odmienne ukształtowanie zasad (poziomu) wynagrodzenia pracownika jedynie z powodu jego pozostawania w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem skarżącego różnicowanie uprawnień płacowych z tego powodu narusza zasadę równego traktowania w zakresie wynagradzania w rozumieniu art. 18^{3c} w związku z art. 11² w związku z art. 11³ k.p.

Powódka konsekwentnie podnosiła, w tym także w apelacji, że została pozbawiona podwyżki wynagrodzenia jedynie z tego powodu, iż w czasie wartościowania stanowisk pracy znajdowała się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że z samego wartościowania stanowisk pracy nie wynikała automatyczna zmiana wynagrodzenia indywidualnego pracownika, lecz stanowiło ono jedynie ekspektatywę zmiany wynagrodzenia. Jednakże w kwestii mającej podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w kontekście wyżej przedstawionego problemu Sąd ten wyraził pogląd niemożliwy do zaakceptowania w okolicznościach sprawy. Sąd Okręgowy poprawnie przyjmuje bowiem, że strona pozwana wdrażając proces wartościowania stanowisk uzależniła przyznanie wyższego wynagrodzenia od przeprowadzonej oceny uwzględniającej poziom wiedzy, umiejętności, motywacji i zaangażowania. Jednak następnie Sąd ten stwierdza, iż Sąd I instancji słusznie przyjął, że powódka takiej ocenie nie została poddana, a tym samym warunki wynagradzania za pracę nie uległy zmianie.

Wynika z powyższego jednoznacznie, że powódka została pozbawiona możliwości podwyższenia jej wynagrodzenia. Jednocześnie podnosi w skardze, że powodem pominięcia jej w procedurze zmierzającej do weryfikacji wynagrodzeń było złożenie wypowiedzenia – znajdowanie się w okresie wypowiedzenia.

Wyjaśnienia wymaga więc wobec powyższego, czy znajdowanie się w okresie wypowiedzenia może stanowić uzasadnioną przyczynę różnicowania uprawnień płacowych pracowników. W kwestii tej wypowiedział się już Sąd

Najwyższy. W wyroku z dnia 13 listopada 1990 r., I PR 352/90, (OSP 1992 nr 3, poz. 55 z glosą T. Bińczyckiej - Majewskiej). Przyjęto w nim, że pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia – łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości – co i innym pracownikom zakładu pracy. Jeśli więc wszystkim pracownikom zakładu przyznane zostały podwyżki wynagrodzeń, a pominięto powoda tylko z tej racji, iż znajduje się w okresie wypowiedzenia, należy traktować jako nieuzasadnioną szyskanę i naruszenie prawa. Pogląd ten jest akceptowany w doktrynie prawa pracy (zob. np. L. Florek, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. tegoż, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 212, Z. Góral, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 286, czy L. Mitrus: Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Cz. II, PiZS 2010 nr 8, s. 7). Sąd Najwyższy w niniejszym składzie akceptuje powyższy pogląd. W dzisiejszym stanie prawnym należy uznać, że samo pozostawanie w okresie wypowiedzenia nie może stanowić uzasadnionej przyczyny dyferencjacji uprawnień płacowych pracowników. Oznacza to, co najmniej naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania.

Należy także wspomnieć, że tezy wyroków Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311 oraz z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 16/01, OSNP 2004 nr 3, poz. 44, ze względu na całkowicie odmienne okoliczności faktyczne tych spraw nie stoją w sprzeczności z wyżej cytowanym wyrokiem i poglądem przyjętym w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Wracając do okoliczności rozstrzyganej sprawy należy zauważyć, że Sądy obu instancji pominęły, podnoszone przez stronę powodową problemy mające znaczenie dla rozstrzygnięcia. Chodzi mianowicie o to, że postanowienia Uzgodnień z kwietnia 2011 r., zawartych z przedstawicielami organizacji związkowych w sprawie podwyżek wynagrodzeń przewidywały wprost (pkt 4), że podwyższenie wynagrodzeń obejmuje wszystkich pracowników z wyłączeniem pracowników pozostających w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest także to, że Uzgodnienia te przewidywały podwyższenie wynagrodzeń z pominięciem z.u.z.p.

Z uwagi na powyższe przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie dokonanie oceny charakteru prawnego aktów wewnętrznych pozwanego w zakresie postępowania dotyczącego regulacji wynagrodzeń. Po drugie konieczne będzie rozstrzygnięcie o roszczeniach należnych powódce z powodu naruszenia zasady równego traktowania. Nie oznacza to oczywiście przesądzenia o zasadności wysokości i podstawy prawnej roszczeń sformułowanych przez stronę powodową. W każdym razie należy przyjąć, że samo pominięcie powódki w procedurze regulacyjnej wynagrodzeń u strony pozwanej uzasadniają uwzględnienie roszczeń z tego tytułu strony powodowej.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.