

Sygn. akt I PK 193/19

POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa P. K., B. K., J. K., B. K., T. M., T. M., M. M., M. O., A. O.,
M. P. i S. S.

przeciwko D. Spółce Akcyjnej z siedzibą w Hiszpanii Oddziałowi w Polsce z
siedzibą w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 czerwca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 23 stycznia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

**II. zasądza na rzecz każdego z powodów od strony pozwanej
kwotę 1.350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych, zero
groszy).**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w S.
po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2019 r. w S. na rozprawie sprawy z powództwa P.
K., B. K., J. K., B. K., T. M., T. M., M. M., M. O., A. O., M. P. i S. S. przeciwko D.
S.A. z siedzibą w Hiszpanii, Oddziałowi w Polsce z siedzibą w W. o zapłatę na
skutek apelacji pozwanego od wyroku łącznego Sądu Rejonowego w W. - Sądu
Pracy z dnia 17 czerwca 2016 r. o sygn. akt IV P (...)) oddalił apelację; 2) zasądził

od pozwanego D. S.A. z siedzibą w Hiszpanii, Oddziału w Polsce z siedzibą w Warszawie na rzecz powodów: P. K., B. K., J. K., B. K., T. M., T. M., M. M., M. O., A. O., M. P. i S. S. kwotę po 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego; 3) zasądził od powodów: P. K., B. K., J. K., B. K., T. M., T. M., M. M., M. O., A. O., M. P. i S. S. na rzecz pozwanego D. S.A. z siedzibą w Hiszpanii, Oddziału w Polsce z siedzibą w W. kwotę po 1.380,00 zł (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego; 4) nakazał pobrać od pozwanego D. S.A. z siedzibą w Hiszpanii, Oddziału w Polsce z siedzibą w Warszawie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w S. kwotę 3.655,21 zł (trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt pięć złotych 21/100) tytułem brakujących kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z podstawową zasadą prawa pracy wyrażoną w przepisie art. 112 k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Stosownie zaś do treści art. 18 § 3 k.p. 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. Sąd Rejonowy przywołał przy tym pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13, publ. LEX nr 1554335), zgodnie z którym przepis 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. Sąd Rejonowy stwierdził, że w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, a zatem stwierdził, że stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynikającej z art. 112 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. Wskazano również, że powodowie otrzymywali dodatek akomodacyjny niższy o 1.080,00 zł brutto miesięcznie od innych pracowników zatrudnionych w pozwanej firmie, między innymi w grupie wytwórni mas bitumicznych. Przyznanie dodatku akomodacyjnego było uzależnione wyłącznie od wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania pracownika. Celem tego dodatku, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania. Wysokość dodatku akomodacyjnego nie była negocjowana z powodami, lecz została narzucona przez pracodawcę w projektach przygotowanych umów o pracę. Sąd Rejonowy zauważył, że otrzymując dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł brutto miesięcznie powodowie mieszkali w znacznie gorszych warunkach niż pracownicy, którym wypłacano dodatek w kwocie po 1 800,00 zł brutto miesięcznie. Potwierdzały to zarówno zeznania powodów, jak i świadków: J. P. i P. M., którzy otrzymywali wyższy dodatek akomodacyjny. Sąd Rejonowy uznał także, że różnicowanie dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd podkreślił, że zgodnie z podstawową zasadą prawa pracy wyrażoną w przepisie art. 112 k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Stosownie zaś do treści art. 18 § 3 k.p. 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. Sąd Rejonowy przywołał przy tym pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13, publ. LEX nr 1554335), zgodnie z którym przepis 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. Sąd Rejonowy

stwierdził także, że w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, a zatem stwierdził, że stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynikającej z art. 112 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. Sąd pierwszej instancji wskazał, że powodowie otrzymywali dodatek akomodacyjny niższy o 1.080,00 zł brutto miesięcznie od innych pracowników zatrudnionych w pozwanej firmie, między innymi w grupie wytwórni mas bitumicznych. Przyznanie dodatku akomodacyjnego było uzależnione wyłącznie od wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania pracownika. Celem tego dodatku, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania. Wysokość dodatku akomodacyjnego nie była negocjowana z powodami, lecz została narzucona przez pracodawcę w projektach przygotowanych umów o pracę. Sąd Rejonowy zauważył, że otrzymując dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł brutto miesięcznie powodowie mieszkali w znacznie gorszych warunkach niż pracownicy, którym wypłacano dodatek w kwocie po 1.800,00 zł brutto miesięcznie. Potwierdzały to zarówno zeznania powodów, jak i świadków: J. P. i P. M., którzy otrzymywali [wyższy dodatek akomodacyjny. Sąd Rejonowy uznał także, że różnicowanie dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd podkreślił, że z zeznań świadków: M. P., P. W., J. P. i P. M. oraz z zeznań części powodów wynika, że każdy pracownik grupy bitumicznej wykonywał pracę wymagającą na danym odcinku technologicznym budowy drogi zaangażowania i odpowiedzialności. Wszyscy powodowie odpowiedzialni byli za położenie warstwy asfaltu na drodze, za to, aby warstwa ta miała odpowiednią grubość i zagęszczenie, w przeciwnym wypadku odbiór odcinka drogi nie byłby możliwy i wymagałby poważnych poprawek, co narażałoby pracodawcę na straty. Powodowie

wykonywali pracę na drodze w różnych warunkach atmosferycznych, zarówno w czasie upałów, jak i w czasie deszczu, bez żadnego zaplecza socjalnego. Na poszczególnych odcinkach budowy nie było często nawet przenośnych toalet, nie było żadnych pomieszczeń socjalnych, w związku z czym posiłki powodowie spożywali przy drodze albo w swoich maszynach. Tymczasem pracownicy grupy wytwórni mas bitumicznych pracowali w lepszych warunkach - w wytwórni było klimatyzowane pomieszczenie, przy wytwórni znajdowało się zaplecze socjalne dla pracowników z pomieszczeniami do spożywania posiłków i toaletami. Po zakończeniu pracy, często wykonywanej w godzinach nadliczbowych do wieczora, powodowie wracali do miejsc zakwaterowania, gdzie mieszkali, jak w B., po sześciu w trzypokojowym mieszkaniu z jedną łazienką lub jak w W., po czterech w pokoju bez łazienki i kuchni. Takie warunki mieszkaniowe nie dawały powodom możliwości wypoczynku i regeneracji przed powrotem do pracy następnego dnia. Pracownicy otrzymujący dodatek w wysokości po 1.800,00 zł miesięcznie wynajmowali tymczasem mieszkania po dwie osoby, w których każda miała zapewniony własny pokój i zagwarantowany wypoczynek. Sąd Rejonowy uznał, iż poprzez otrzymywanie znacznie niższego dodatku akomodacyjnego, niewystarczającego na pokrycie kosztów wynajmowanych miejsc noclegowych, powodowie traktowani byli gorzej niż inni pracownicy pozwanej spółki. Sąd Rejonowy nie zgodził się przy tym z poglądem wyrażonym przez pozwaną, z którego wynika, że dla ustalania wysokości dodatku akomodacyjnego miały znaczenie wyższe kwalifikacje pracowników wytwórni mas bitumicznych, których trudno było pozyskać na rynku pracy. Wskazał, że powodowie wykonywali pracę na bardzo ważnym pod względem technologicznym odcinku budowy drogi i od wykonania prawidłowo ich pracy zależał odbiór budowy. Powodowie tworzyli doświadczoną już w pracy przy budowie drogi grupę bitumiczną, składającą się zarówno z operatorów maszyn drogowych, jak i z pracowników drogowych, których zamiana na innych pracowników, rzekomo łatwiejszych do pozyskania na rynku pracy, byłaby niekorzystna dla pracodawcy. Świadczy o tym okoliczność, iż pracodawca zatrudniał w tej grupie powodów zamieszkujących w znacznej odległości od miejsca budowy, a nie poszukiwał do pracy osób mieszkających w okolicach budowy, którym nie płaciłby w ogóle dodatku mieszkaniowego. Sąd Rejonowy powołał się na

uzasadnienie do wyroku z dnia 12 września 2006 r. (I PK (...), publ. LEX nr 216009), w którym Sąd Najwyższy podniósł, iż stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Mając to na uwadze powództwa należało uwzględnić co do kwoty po 1.080,00 zł brutto miesięcznie, będącej różnicą wysokości dodatku akomodacyjnego wypłaconego powodom i wysokością takiego dodatku wypłacanego innym pracownikom. Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenia zasługują na uwzględnienie za okres od czerwca 2011 r. Pozwana zasadnie bowiem podniosła zarzut przedawnienia roszczeń należnych za okres przypadający ponad trzy lata przed wniesieniem pozwów w dniu 26 czerwca 2014 r. Stosownie do treści art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przedawnieniu uległy wobec tego roszczenia powodów należne do maja 2014 r.; dodatek akomodacyjny wraz z całym wynagrodzeniem płatny był - zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej firmie - z dołu do ostatniego dnia miesiąca.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 13 października 2016 r. oddalił apelację pozwanej spółki i zasądził na rzecz każdego z powodów kwotę po 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd drugiej instancji zważył, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w powołanej normie prawa procesowego, nie może polegać tylko na przedstawieniu korzystnej dla skarżącego, opartej na własnej ocenie materiału dowodowego, wersji zdarzeń. Konieczne jest bowiem wykazanie - przy posłużeniu się argumentami jurydycznymi - że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, gdyż tylko takie uchybienie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest też wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (patrz: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176, z dnia 18 czerwca 2004 r., II CK 369/03, LEX nr 174131 i z dnia 15 kwietnia 2004 r.).

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 12 grudnia 2013 r., I ACa 599/13, LEX nr 1416188). Tymczasem zarzut pozwanej w swojej treści jest jedynie polemiką z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i próbą odmienną, a przy tym opierającą się na wyrwykowej ocenie całego zabranego materiału dowodowego. Z powyższych względów, w ocenie Sądu Okręgowego pierwszy zarzut odnoszący się do stwierdzenia Sądu Rejonowego, że celem przyznawania dodatku akomodacyjnego było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu lub dojazdów do miejsca zamieszkania, jest zupełnie chybiony, ponieważ to ogólne skądinąd określenie w istocie nie stanowi, czy dodatek ten miał pokrywać koszt zakwaterowania w całości czy też w części, a na co powoływała się apelująca. Zresztą takie ustalenie nie jest istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, która dotyczy ustalenia, czy i jak wysokość tego dodatku była różnicowana pomiędzy poszczególnych pracowników. Kolejny zarzut co do sposobu ustalania wysokości dodatku akomodacyjnego dla poszczególnych pracowników jest, zdaniem Sądu Okręgowego wewnętrznie sprzeczny, ponieważ pozwana spółka nie wskazała na okoliczności, które miałyby świadczyć o tym, że powodowie negocjowali z pozwaną wysokość przysługującego każdemu z nich z osobna dodatku akomodacyjnego, wręcz potwierdzając, że choć proces ten odbył się przez pośrednika, to jednak bez udziału powodów. Powoływanie się zaś przez pozwaną spółkę na zeznania trojga świadków, które według niej miały zostać uznane przez Sąd za niewiarygodne, tj.: E. P., B. B. oraz I. G. jest niezasadne o tyle, że pozwana spółka nie wskazała jakich uchybień dopuścił się Sąd przy ocenie tychże zeznań. Samo powołanie się przez pozwaną na te zeznania, jako potwierdzające jej stanowisko procesowe, nie stanowi jeszcze o tym, że Sąd Rejonowy dokonał jakichkolwiek błędów przy ich ocenie, a w konsekwencji uznał je za niewiarygodne. Jest jedynie wyrazem prawa strony do przedstawiania sądowi dowodów, które jednakże nie muszą być ocenione zgodnie z przekonaniem strony.

Kolejny zarzut odnoszący się do ustalenia kwalifikacji poszczególnych powodów jest niezrozumiały o tyle, że nikt w sprawie nie kwestionował, że pracownicy zatrudnieni przy wytwarzaniu masy bitumicznej oraz przy jej nakładaniu nie posiadali tożsamyh kwalifikacji. Zostało to wraz ze specyfikacją poszczególnych prac i potrzebnych umiejętności szczegółowo opisane przez Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom skarżącej nie jest również usprawiedliwiony zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ Sąd pierwszej instancji przedstawił motywy rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający ocenę jego prawidłowości. Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (patrz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286). W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie zachodzi, ponieważ wbrew twierdzeniom skarżącej Sąd wyjaśnił dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadków: E. P., B. B. oraz I. G., zestawiając te zeznania z zeznaniami innych powołanych przez Sąd Rejonowy świadków i powodów, co zdaniem Sądu Odwoławczego w pełni ujawnia sferę motywacyjną Sądu. Co do zarzutu naruszenia prawa materialnego, to Sąd Okręgowy rozpoznał go przez pryzmat wskazań Sądu Najwyższego i doszedł do wniosku, że choć zarzut okazał się zasadny, to jednak nie powoduje on konieczności zmiany orzeczenia sądu pierwszej instancji. Sąd uznał ostatecznie, że orzeczenie Sądu Rejonowego - Sądu Pracy odpowiada prawu, gdyż nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwanej, że nie została przez nią naruszona zasada równego traktowania wyrażona w treści art. 112 k.p. przy ustalaniu wysokości dodatku akomodacyjnego. Należy też zwrócić uwagę na to, że pomimo błędnego zastosowania prawa materialnego przez Sąd Rejonowy, wiele argumentów wskazanych w uzasadnieniu tegoż Sądu, zwłaszcza tych, które wskazują na bezzasadność argumentów pozwanej spółki w zakresie dyferencjacji dodatku akomodacyjnego, a zatem przemawiających za naruszeniem przez nią zasady równego traktowania pracowników, należy uznać za słuszne. W judykaturze wywodzi się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy

jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Uznanie, że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p., a tylko doszło do ich „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powodów w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie podobnych obowiązków pracowniczych na takich samych ujednoliconych („zrównanych”) stanowiskach pracy. Zatem podstawą prawną powództwa jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ustalenie nowej podstawy prawnej przez Sąd Okręgowy jest dopuszczalne i nie prowadzi do naruszenia art. 383 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego - należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (patrz: uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasada prawa z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247 i 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336). Ponadto w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 kwietnia 2018 r. Sąd Najwyższy nakazał Sądowi Okręgowemu w S. zbadać, czy w niniejszej sprawie doszło do „zwykłego” nierównego traktowania powodów. Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP, a rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl którego mężczyzna i kobieta w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa m. in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji. Kodeksowa zasada równości praw była wielokrotnie przedmiotem rozważań również Trybunału Konstytucyjnego, który wskazywał, że wynika z niej przede wszystkim, iż wszyscy pracownicy

odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób mają mieć równe prawa. Jednocześnie jednak nie wyklucza to dyferencjacji sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników ze względu na określone społecznie uznane i sprawiedliwe kryteria. Formalnie jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, różniących się przecież w szczególności ze względu na właściwości psychofizyczne i wiek, byłoby zaprzeczeniem prawa sprawiedliwego, bowiem musiałoby prowadzić do dyskryminacji. Przestrzeganie zasady równości praw pracowników dotyczy wszystkich podmiotów tworzących prawo, zarówno kompetentnych organów państwowych, jak i partnerów społecznych ustanawiających przez rokowania układy zbiorowe pracy lub inne przewidziane prawem porozumienia zbiorowe, a także pracodawców ustalających regulaminy pracy i wynagradzania. Sankcją za naruszenie tej zasady jest skarga do Trybunału Konstytucyjnego na niezgodność ustawy z Konstytucją RP, odmowa rejestracji układu zbiorowego pracy z powodu jego niezgodności z prawem czy też odmowa stosowania przez sąd określonego postanowienia regulaminu jako sprzecznego z Kodeksem pracy (patrz M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2014, kom. do art. 112 k.p.). Przepis art. 112 k.p. stanowi ponadto wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (patrz L. Florek, Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12). Zasada równego traktowania została bowiem już wcześniej wyrażona w konwencji MOP nr 100. Nie ma wyraźnej definicji „nierównego traktowania”, ale przyjmuje się powszechnie, że pojęcie to obejmuje obiektywną nierówność wyrażającą się w prawie pracy wszelkimi formami niejednakowego traktowania lub rozróżniania (patrz M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 112 k.p.). Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 112 k.p.) uzasadnia jednak weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do treści 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. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Biorąc pod uwagę powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego pozwana spółka przy ustaleniu wysokości dodatku akomodacyjnego naruszyła zasadę równego traktowania pracowników wyrażoną w art. 112 k.p. i ponosi odpowiedzialność na zasadzie określonej w art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zdaniem Sądu powodowie wykazali bowiem, że wykonywali pracę takiego samego rodzaju i jakości, jak porównywani pracownicy wytwórni mas bitumicznych, którzy pobierali wyższy dodatek akomodacyjny. W ocenie Sądu podnoszona przez pozwaną spółkę różnica w wykonywaniu przez niektórych pracowników różnych rodzajów pracy jest wyłącznie nieudaną próbą uniknięcia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną powodom. Mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy, co w sprawie jest przecież bezsporne, należy stwierdzić, że powodowie i pracownicy wytwórni mas bitumicznych byli zatrudnieni przy budowie drogi na tych samych odcinkach i pracowali z dala od domu, musząc przy tym ponosić koszty zakwaterowania w pobliżu budowy. Prace te nie różniły się co do jakości i ilości. Należy w tym miejscu stwierdzić, że ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (patrz: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305; z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). W niniejszej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż powodowie w stosunku do wskazanych pracowników wytwórni mas bitumicznych nie świadczyli pracy ani w mniejszym zakresie, ani też nie świadczyli jej w sposób mniej wartościowy dla pracodawcy, co znalazło wyraz w zeznaniach powodów i w

zeznaniach części przesłuchiwanym w sprawie świadków, co również podkreślał w swoim uzasadnieniu Sąd Rejonowy. Ponadto należy przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że praca powodów i pracowników wytwórni mas bitumicznych była pracą tożsamą pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania. Powodowie byli zatrudnieni jako pracownicy fizyczni i wykonywali pracę fizyczną, również pracownicy wytwórni mas bitumicznych byli zatrudnieni jako pracownicy fizyczni i wykonywali pracę fizyczną. Wszyscy byli zatrudnieni przy budowie drogi. Trzeba stwierdzić w tym miejscu, że w sprawie nie chodzi przecież o takie same kwalifikacje, ale o porównywalne kwalifikacje. Każdy z powodów i pracowników wytwórni mas bitumicznych miał kwalifikacje do wykorzystywania różnych maszyn i urządzeń potrzebnych do budowy drogi, na co zwrócił słusznie uwagę Sąd Rejonowy. Pracownicy zatrudnieni zarówno przy wyrabianiu asfaltu, jak i jego wykładaniu posiadali różne często zawodowe wykształcenie, które nie było wystarczające do podjęcia przez nich pracy u pozwanej. W tym celu musieli oni dopiero przejść odpowiednie szkolenia. Często kończyli te same, krótkie kursy obsługi maszyn znajdujących się na danym odcinku budowy, różniące się tylko kilkoma godzinami obsługi danej maszyny, z taką samą częścią teoretyczną, co wynika z zeznań świadka P. M., na które w swoim uzasadnieniu powoływał się zasadnie Sąd Rejonowy. Zatem należy stwierdzić, że powodowie, jak i pracownicy wytwórni mas bitumicznych, mieli jako pracownicy fizyczni porównywalne kwalifikacje - obsługiwali ciężki i bardzo drogi sprzęt wykorzystywany do budowy drogi. Nie musieli przy tym przechodzić żmudnego, drogiego i długotrwałego kształcenia, aby obsługiwać te maszyny. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że powodowie i pracownicy wytwórni mas bitumicznych ponosili taką samą odpowiedzialność w pracy, gdyż błąd w wykonywaniu przez nich obowiązków pracowniczych mógł skończyć się dużymi stratami dla pracodawcy. Pozwana spółka poniosłaby straty nie tylko w razie niewłaściwego wytworzenia masy bitumicznej, ale i jej niewłaściwego rozprowadzenia, za co byli odpowiedzialni pracownicy kładący nawierzchnię, którzy pracowali w znacznie trudniejszych warunkach od pracowników wytwórni mas bitumicznych, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy w motywach swojego rozstrzygnięcia. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega

na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki: wystąpi szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego; szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależycie wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; musi istnieć związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania, a poniesioną szkodą. Wszystkie te trzy przesłanki zostały w sprawie spełnione. Powodowie niewątpliwie doznali uszczerbku w swym majątku na skutek wypłacania im wynagrodzenia niższego, niż winni otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkoda została spowodowana nienależytym wykonaniem łączącej strony umowy o pracę, gdyż wobec powodów, przy ustalaniu jego wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 112 k.p., będącej częścią umowy. Pomędzy niedozwolonym zachowaniem pozwanej spółki a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo - skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku powodów. Istotne jest również w tej sprawie to, że w art. 471 k.c. zawarte jest domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (patrz: Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACa 35/13, LEX nr 1307395). Zgodnie z przepisem art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty jakie poszkodowany poniósł (*damnum emergens*) oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli wynika to z ustawy lub umowy. Szkoda musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy,

który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkoda majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powodów obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki ponieśli na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało przyznać na rzecz powodów odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową, tj. różnicę wysokości obu dodatków akomodacyjnych za sporny okres. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe zasądzenie przez Sąd Rejonowy - Sąd Pracy odszkodowania, lecz nie na podstawie art. 18 k.p., ale na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. W konsekwencji wyrok odpowiada prawu i dlatego Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżył skargą kasacyjną pozwany w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił na podstawie art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. naruszenie prawa materialnego, a to art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany w sposób nienależyty wykonywał umowy o pracę z powodami podczas gdy ani obowiązujące przepisy, ani zwyczaje, ani orzecznictwo nie traktują pracowników fizycznych jako grupę jednolitą w rozumieniu art. 11² k.p. w taki sposób, żeby mieli otrzymywać dokładnie takie samo wynagrodzenie ; naruszenie art. 11² k.p., art. 78 § 1 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 umowy o pracę z powodami, to jest wypłacał im dodatek akomodacyjny w zaniżonej wysokości w stosunku do wysokości dodatku wypłacanego temu pracownikowi, co stanowiło naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia wynikającego z art. 11² k.p. uzasadniające zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania na tej podstawie, że zdaniem Sądu powodowie wykonywali pracę tego samego rodzaju i jakości jak porównywani pracownicy wytwórni mas bitumicznych, którzy pobierali wyższy zasiłek akomodacyjny, podczas gdy dodatek taki otrzymywał jeden pracownik fizyczny w grupie pracowników wytwórni mas bitumicznych. W oparciu o powyższe zarzuty Skarżący wnosi o uchylenie

zaskarżonego wyroku w całości oraz zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez oddalenie wszystkich 11 powództw w całości wobec pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Ponadto pozwany wnosi o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany wnosi także o przyjęcie skargi do rozpoznania, ponieważ w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące interpretacji zasady równości pracowników wyrażonej w art. 11² k.p., a więc, czy wszyscy pracownicy wykonujący pracę fizyczną powinni otrzymywać dokładnie takie samo wynagrodzenie, a w konsekwencji taki sam składnik wynagrodzenia – dodatek akomodacyjny na tej podstawie, że wykonują pracę fizyczną bez uwzględnienia okoliczności, że część z nich – otrzymujących wyższy dodatek posiada określone kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi certyfikatami, a część – otrzymująca niższy dodatek nie posiada żadnych kwalifikacji czy uprawnień związanych z wykonywaną pracą potwierdzonych odpowiednimi certyfikatami? Ponadto, na jakiej podstawie i w oparciu o jakie kryteria należy prowadzić porównywanie rodzaju pracy i kwalifikacji pracowników posiadających uprawnienia do obsługi danych maszyn z kwalifikacjami pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenie posiadających uprawnienia do obsługi innych maszyn? Nadto, czy przy uznaniu, że dane grupy pracowników jednakowo wypełniały tożsame obowiązki w rozumieniu art. 11² k.p. okoliczność zapłaty w późniejszym terminie składnika wynagrodzenia – dodatku akomodacyjnego w wyższej wysokości jednemu pracownikowi uprawnia innych pracowników do żądania wyrównania do tej wyższej wysokości składnika wynagrodzenia, jakim jest dodatek akomodacyjny, w tym za okres wcześniejszy, tj. poprzedzający czas wypłacania dodatku w wyższej wysokości pracownikowi?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność

postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto, zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania.

Powołując się na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący powinien mieć na uwadze, że wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN

649/01, OSNP 2004 nr 9, poz.158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (por. postanowienia

Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zwraca się uwagę, że 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 wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Artykuł 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące (orzeczenie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16). Ponadto zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia

wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., II PK 29/15).

W kontekście przedmiotowej sprawy stwierdza się, że formułowane przez stronę pozwaną pytania zasadniczo zmierzają do podważenia stanu faktycznego w sprawie.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ skarżący nie wykazał, że zachodzi potrzeba rozpoznania wniesionej przez niego skargi.

W zakresie kosztów procesowych, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądza się na rzecz każdego z powodów od strony pozwanej kwotę 1.350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych, zero groszy).