



Sygn. akt I PSKP 27/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa K. L.

przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.

o ustalenie i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania
w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 9 listopada 2021 r.,

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

z dnia 25 lipca 2019 r., sygn. akt IX Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2025 (dwa
tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z dnia 22 października 2018 r., zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 41.478,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 czerwca 2016 r. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu za okres od kwietnia 2014 r. do kwietnia 2016 r., przyjmując wynagrodzenie powódki, otrzymywane na stanowisku Doradcy Klienta Korporacyjnego - Południowy Regionalny Oddział Korporacyjny w K. - Regionalne Centrum Korporacyjne w T. w kwocie 7.625 zł oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 29 maja 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od 29 grudnia 2009 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy II stopnia, a potem doradcy w I Oddziale w T., w Zespole Przedsiębiorstw. Od 1 kwietnia 2014 r. powódka zajmowała stanowisko doradcy w Południowym Regionalnym Oddziale Korporacyjnym w K. z miejscem wykonywania pracy w Regionalnym Centrum Korporacyjnym w T. (dalej jako R.).

Sąd Rejonowy dokonując ustalenia stanu faktycznego, porównał wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych w tej samej jednostce, uwzględniając ich umiejętności oraz dotychczasowy staż pracy. Średnia pensja pracowników wynosiła ponad 7.000 zł. Takie też oczekiwanie miała powódka, gdy w ramach naboru wewnętrznego rozmawiała na temat swojego wynagrodzenia z J. G.. Jednak „W.” podjęła decyzję o pozostawieniu jej wynagrodzenia bez zmian. Powódka kilkakrotnie poruszała problem wysokości wynagrodzenia, lecz mimo to wynosiło ono nadal 5.800 zł i było najniższe wśród doradców R.. Sąd wskazał, że R. C. (zatrudniony razem z powódką) otrzymał wynagrodzenie w wysokości 7.000 zł, zaś G. R. 7.500 zł (przy stażu 9 miesięcy), a A. S. 6.960 zł (przy stażu 7 miesięcy). Pracodawca proponował powódce ugodę (mail z 23 grudnia 2016 r.) polegającą na zapłacie jej 40.000 zł oraz rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na 31 marca 2017 r. oraz zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy do tego dnia. Do ugody nie doszło.

W dniu 15 marca 2017 r. T. P. złożył wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę, bowiem pozwała pracodawcę i prezentowała postawę bardzo roszczeniową (zwiększyła swoje roszczenia, szczegółowo znała wynagrodzenia

wszystkich doradców R.). W dniu 20 marca 2017 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę negatywną ocenę jej pracy. Pozwany podał, że niska efektywność i osiągnięte wyniki są przejawem postawy niezgodnej z oczekiwaniami pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że kwartalne wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 29 maja 2008 r. do 30 czerwca 2016 r. wynosiło między 13.500 zł a 17.400 zł. Od 1 lipca 2015 r. obowiązywał u pracodawcy półroczny system premiowania. Powódka otrzymywała ją w kwotach od 1.200 zł do 7.710 zł. W okresie niezdolności do pracy (od stycznia do lipca 2016 r. oraz w listopadzie 2016 r.) powódka nie otrzymała żadnej premii.

Sąd Rejonowy dopuścił z urzędu dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia średniej podwyżki dla powódki na podstawie wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku lub porównywalnym i uzyskanych przez nich podwyżek w spornym okresie. Biegła wyliczyła różnicę między wynagrodzeniem hipotetycznym powódki z uwzględnieniem średniej podwyżki, a wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym w spornym okresie.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie była nierówno traktowana ze względu na płeć, lecz doszło do zabronionego zachowania w płaszczyźnie kształtowania wynagrodzenia za pracę, skoro pułap płac był wyższy w odniesieniu do pracowników przyjętych później niż ona. Stąd mechanizm ustalania wynagrodzenia był oderwany od ilości i jakości pracy. Dany wątek powódka sygnalizowała pracodawcy od początku, podkreślając, że wykonywana przez nią praca była równa (jednakowa) z pracą innych pracowników. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Rejonowego, na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, przy kształtowaniu poziomu płac w odniesieniu do powódki (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Sąd pierwszej instancji zanegował zasadę, że w ramach awansu wewnętrznego brak jest możliwości uzyskania podwyżki, aby nie doszło do konkurencji między jednostkami banku. Taka reguła nie została odzwierciedlona w żadnych przepisach wewnętrznych pozwanego. Tym samym uprawnione było

ustalenie wynagrodzenia powódki na poziomie 7.625 zł (art. 18 § 3, 18^{3c} i 18^{3d} k.p. oraz art. 29 § 1 k.p.).

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 25 lipca 2019 r., oddalił apelację P. SA w W.. Zdaniem Sądu odwoławczego, pracodawca nie wykazał podstaw do różnicowania wynagrodzenia powódki w porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników (B. W., G. P., A. W., K. K., G. R. i A. S.) i w sposób bezpodstawny proponował nowo zatrudnionym pracownikom (bądź ze znacznie mniejszym stażem) lepsze warunki zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 4) wyjaśniono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi przesłankami (art. 18^{3b} § 1 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany nie przedstawił obiektywnego kryterium w odniesieniu do sposobu kształtowania wysokości wynagrodzenia powódki, a skoro na tym polu doszło do naruszenia zasad równego traktowania, to zasądzenie odszkodowania z tego tytułu jest trafne, zaś apelacja pracodawcy podlega oddaleniu (art. 385 k.p.c.).

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie prawa procesowego, to jest: (-) art. 321 § 1 k.p.c., przez wydanie orzeczenia co do żądania nieobjętego granicami temporalnymi i przedmiotowymi pozwu, czyli wydania orzeczenia kształtującego treść stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia w sposób nieadekwatny do ram czasowych żądania wyartykułowanego ostatecznie w piśmie strony powodowej z dnia 29 listopada 2016 r.; (-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., w aspekcie wskazanym w nadzwyczajnym środku odwoławczym.

Niezależnie od powyższego skarżący wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 18^{3c} § 1 k.p., przez uznanie, że w realiach stanu faktycznego nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia powódki oraz wynagrodzenia B. W., G. P., A. W., K. K., G. R. i A. S.; (-) art. 18^{3c} § 2 k.p., przez uznanie, że dyskryminacyjna polityka pracodawcy w zakresie wynagrodzenia może dotyczyć tylko niektórych składników wynagrodzenia, podczas gdy pobieranie wynagrodzenia co do innego składnika wynagrodzenia, w

zróznicowanej wysokości, nie daje podstaw do formułowania tego typu tezy; (-) art. 18^{3d} k.p., przez przyjęcie, że w skład podstawy wymiaru odszkodowania pracowniczego wchodzi podwyżka dla innych pracowników, oraz wynagrodzenie ustalone w wysokości hipotetycznej, czyli 7.000 zł, a nie w wysokości dotychczasowej (5.800 zł); (-) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przerzucanie na pracodawcę ciężaru dowodzenia okoliczności wykazujących brak podstaw do przyjęcia dyskryminacji płacowej na bazie kryterium ustalonego przez Sąd z urzędu (samodzielnie), a nie na bazie kryteriów podanych przez pracownika; (-) art. 18^{3b} § 1 k.p., przez bezpodstawne uznanie, że pracodawca nie wykazał obiektywnych powodów pozwalających na odmienne określenie wysokości wynagrodzenia powódki oraz pracowników porównawczych; (-) art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. przez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 22 października 2018 r. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie, uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego oraz za postępowanie przed Sądem Okręgowym w K. oraz za postępowanie przed Sądem Rejonowym w T..

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. i nie tylko dlatego, że został ułomnie zredagowany (brak odwołania się do art. 391 § 1 k.p.c.). Oczywiście pozostaje, że sąd nie może orzekać o tym, czego strona nie żądała ani wychodzić poza żądanie (*ne eat iudex ultra petita partium et ultra petita non cognoscitur*, zob.

uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2008 r., III CZP 76/08, OSNC 2009 nr 7–8, poz. 113). W danej sprawie oś sporu od początku koncentrowała się wokół problematyki prawidłowego (lub nie) ukształtowania wynagrodzenia za pracę oraz niepieniężnych składników wynagradzania związanych z zajmowanym stanowiskiem doradcy (na przykład korzystania z samochodu służbowego). Z tego tytułu powódka domagała się przyznania jej odszkodowania, uznając, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania, które – jej zdaniem – wyczerpywało jednocześnie znamiona dyskryminacji. Podstawa faktyczna żądania pozwu była wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegały kwalifikacji nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zresztą pozwany nie miał wątpliwości odnośnie do intencji pracownika i od początku procesu (*vide* odpowiedź na pozew) wywodził o braku przesłanek do przyznania powódce stosownej rekompensaty. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że Sąd drugiej instancji minął się z istotą problemu. W doktrynie przyjęto, że dwa elementy (żądanie i jego podstawa) składają się na jedną całość, którą jest roszczenie procesowe, stanowiące konieczną treść każdego pozwu (zob. szerzej K. Weitz: Związanie sądu granicami żądania w procesie cywilnym [w:] J. Gudowski, K. Weitz (red.), *Aurea Praxis, Aurea Theoria*, Księga pamiątkowa ku czci prof. T. Erecińskiego, LexisNexis, Tom I, s. 695). Strona powodowa nie ma obowiązku przytaczania podstawy prawnej powództwa, lecz powinna przytoczyć okoliczności faktyczne uzasadniające żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). W tej sytuacji oczywiste pozostaje, że potencjalnie wskazywane przepisy prawa materialnego (lub ich określenie za pomocą takich terminów jak dyskryminacja, nierówne traktowanie) nie wiążą sądu i mogą być przezeń pominięte przy wydawaniu orzeczenia. Z tego względu przyjęcie innej podstawy prawnej niż wskazana przez powoda nie stanowi wyjścia poza granice żądania określone w art. 321 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CKN 115/01, LEX nr 407051; z dnia 15 września 2004 r., III CK 352/03, LEX nr 589984; z dnia 24 maja 2007 r., OSNC - ZD 2008 nr 2, poz. 32; z dnia 27 marca 2008 r., II CSK 524/07, LEX nr 465998).

Chybiony jest także kolejny zarzut procesowy (naruszenie 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.) i to przede wszystkim dlatego, że nie został w żaden sposób umotywowany. Posłużenie się określeniem „naruszenie w aspekcie wskazanym w środku nadzwyczajnym” nie spełnia minimalnych standardów, jakich oczekuje się do profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu kasacyjnym.

Natomiast o wiele ciekawiej przedstawiają się zarzuty prawa materialnego, zwłaszcza z możliwością kompilacji podstaw określonych w prawie pracy oraz prawie cywilnym. Niemniej ich szczegółowa analiza wymaga przypomnienia kilku podstawowych założeń. Przede wszystkim zasada równych praw i zasada niedyskryminacji jest wywodzona z aktów prawa międzynarodowego (vide: Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284; art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską) oraz art. 32 Konstytucji. Po wtóre, urzeczywistnieniem tych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja opisana w art. 11² i 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} – 18^{3d} k.p. Po trzecie, konstytucyjna i kodeksowa zasada równości ma dwa aspekty. Z jednej strony oznacza bowiem równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem zasady równości), z drugiej strony zakłada równość wobec prawa. Naruszenie zasady równego traktowania w czynnościach kreujących stosunki pracy i kształtujących ich treść ma także swe odzwierciedlenie w art. 9 § 4 i 18 § 3 k.p., a to oznacza, że ukształtowanie treści stosunku pracy (w tym także wysokości wynagrodzenia), które narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu jest nieważne. Z uregulowań tych wynika, że pracownicy powinni być równo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, zaś wszelkie różnicowanie pracodawca musi uzasadnić obiektywnymi powodami (zob. K. Walczak: System Prawa Pracy, Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, (red.) K.W. Baran, Warszawa 2021, e-LEX).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie rozróżnia się dyskryminację (art. 11³ k.p.) od nierównego traktowania (art. 11² k.p.). Według tego rozróżnienia, nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację. Kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów

różnicujących (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532 i przytoczone w jego uzasadnieniu inne orzeczenia). Inaczej rzecz ujmując, wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} – 18^{3d} k.p. zasada niedyskryminacji nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania w zatrudnieniu) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, chociaż pozostają ze sobą w ścisłym związku, są niewątpliwie odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., I PK 54/17, LEX nr 2486202).

Zamykając ogólne uwagi, należy dostrzec, że aktualnie treść przedstawionych przepisów (art. 11³ i 18^{3a} § 1 k.p.) uległa zmianie (zob. ustawę z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1043), co może prowadzić w przyszłości (tu spór dotyczy lat 2014-2016) do zanikania rozróżnienia dyskryminacji i nierównego traktowania.

Z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, które wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że nie doszło do dyskryminacji powódki (nie wskazano zabronionego kryterium), lecz pracodawca dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez ukształtowanie jej wynagrodzenia na poziomie znacząco niższym, niż innych pracowników (zatrudnionych później i z krótszym stażem).

Innymi słowy, przyczyna dyskryminacyjna wskazana przez powódkę (płeć) nie stanowiła podstawy przyznania jej niższego wynagrodzenia, co jednak nie zamyka spojrzenia na kwestię naruszenia zakazu określonego w art. 11² k.p.

Naturalnie zasada ukształtowana w art. 11² k.p. nie oznacza automatycznie nakazu równego wynagradzania wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, lecz pojawiające się na tym polu różnice muszą wynikać z obiektywnych przesłanek. Podkreślić wypada, że wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21, LEX nr 3229405). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono także, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania

nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia (zob. wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Według Sądu drugiej instancji nierówne traktowanie w analizowanym sporze wyrażało się na przyznaniu powódce niższego wynagrodzenia (5.800 zł), a innym pracownikom wyższego wynagrodzenia (7.000 zł), przy czym to porównanie dotyczyło wynagrodzenia za taką samą pracę (w R.). Z kolei pozwany usiłował wykazać, że różnice wynikały ze zdolności pracowników do utrzymania i obsługi klientów należących do dotychczasowego portfela oraz pozyskania nowych klientów. W jego ocenie, możliwe było wydobycie różnic i jakości w wykonywaniu powierzonych prac, tak by dostrzec neutralne przesłanki świadczące o różnicy w wynagradzaniu doradców.

Stanowisko pracodawcy jest atrakcyjne tylko przy powierzchownym spojrzeniu na problem. Naturalnie prace o jednakowej wartości to zadania, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Punktem wyjścia jest art. 78 § 1 k.p., bo ten przepis stanowi o prawidłowym mechanizmie kształtowania wynagrodzenia. Powinno ono być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Oznacza to, że przy zawieraniu umowy pracownik ma prawo oczekiwać sprawiedliwych kryteriów wyznaczających jego pułap dochodów. Na tym etapie jego „wydajność i jakość pracy” nie jest mierzona, bo pracodawca jeszcze nie wie, w jaki sposób będzie on praktycznie wykonywał powierzoną pracę. Jednocześnie na tym etapie w grę wchodzi aspekt lojalnościowy (staż pracy) i doświadczenie w obrębie wymaganych kwalifikacji.

Dlatego podkreślić trzeba, że w przedmiotowej sprawie istotne różnice pojawiły się *a priori*. To nie było tak, że pracodawca ocenił jakość i ilość świadczonej pracy i dopiero wówczas podjął decyzję o zróżnicowaniu wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenia zasadniczego), lecz od początku

przyjmował, że jego dotychczasowy pracownik (powódka) będzie zarabiał mniej, niż inni zatrudnieni w R., w tym także osoby o krótszym stażu i doświadczeniu. Tego rodzaju wzorzec dowodzi, co słusznie zresztą wyinterpretował Sąd drugiej instancji, o naruszeniu zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. *Per saldo* nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p., ponieważ pracodawca nie wykazał obiektywnych podstaw do różnicowania wynagrodzenia powódki w porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników (B. W., G. Pi., A. W. i innych), skoro opierał się na założeniu, że „pracownik przechodzący z innego działu nie ma prawa do podwyżki”. Przecież modyfikacja zatrudnienia i powierzenie bardziej eksponowanego stanowiska (prestiżowego w nomenklaturze banku) dotyczy zwykle osób wyróżniających się. Z tego względu wnioskowanie o niskiej „wydajności w pracy” może co najwyżej uzasadniać kolejną konwersję zatrudnienia, w tym zróżnicowanie poziomu płac. W innym wypadku u pracownika może powstać uzasadnione przekonanie, że kryteria ustalające wynagrodzenie są dowolne, czemu sprzeciwiają się powołane wyżej przepisy. Idąc dalej, chybiony jest także zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 2 k.p., bowiem – co już zaznaczono - pojęcie wynagrodzenia należy rozumieć szeroko. Wynagrodzeniem jest zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, takie jak: premie, nagrody, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie urlopowe. W skład wynagrodzenia wchodzi także różnego rodzaju świadczenia i należności ze stosunku pracy, takie jak: odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pieniężna, nagroda jubileuszowa, ekwiwalenty pieniężne, deputaty, odszkodowania. Premiowanie i nagradzanie pracowników nie jest zaś odrębną formą wynagradzania, lecz jest elementem uzupełniającym, wspomagającym dla podstawowego systemu płac.

Nie ma też przesłanek do przyjęcia tezy o naruszeniu art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Prawdą jest, że to pracownik powinien przedstawić okoliczności faktyczne (i w sprawie to uczynił) świadczące o niedozwolonej dyferencjacji wynagrodzenia za pracę. Jeżeli sprostą temu zadaniu, to proces wkracza w kolejną fazę (w innym wypadku sąd oddali powództwo), w której pracodawca dysponuje narzędziami do przedstawienia argumentów o kierowaniu się obiektywnymi kryteriami odnośnie do przyjętego pułapu płac w analizowanej grupie pracowników. Nie inaczej było w sprawie, pracodawca podnosił argumenty, które nie zyskały (bo

nie niosły za sobą waloru neutralnego) aprobaty i tym samym nie uwolnił się od domniemania, że nierówno traktował powódkę na tle innych pracowników. Zasada kontradiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń wynikająca z art. 232 k.p.c. została trafnie oceniona przez Sąd drugiej instancji, bowiem w toku postępowania mechanizm różnicowania wynagrodzeń powinien zostać wyjaśniony, zaś pozwany powinien udowodnić obiektywny sposób ustalania wynagrodzeń pracowników.

Przystępując do oceny zasądzonego roszczenia na rzecz powódki (kwoty odszkodowania) pojawia się wątpliwość, jaka powinna być jego podstawa prawna, to jest czy opiera się ona wyłącznie na przepisach prawa pracy, czy też niezbędne staje się odwołanie do przepisów prawa cywilnego (w skardze pojawia się argument o naruszeniu art. 471 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie).

Odpowiedź na tak postawione pytanie powinna uwzględniać dorobek judykatury na tym polu. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (OSNP 2016 nr 2, poz. 17 z glosą P. Prusinowskiego, OSP 2015 nr 9, poz. 85) przyjęto, że naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), niestanowiące dyskryminacji (art. 11³ k.p.), uzasadnia roszczenie o zapłatę wyrównania tego świadczenia (art. 18 § 3 k.p.). Niemniej Sąd dopuścił także możliwość zbiegu podstaw prawnych, to jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W dalszych rozważaniach dał pierwszeństwo pierwszej z wymienionych. Aprobata tej alternatywy nie jest błędna, bowiem zakłada sytuację, w której pracownik, uprawdopodobniając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, może spodziewać się przyznania mu zryczałtowanego odszkodowania, o ile pracodawca – na skutek rozkładu ciężaru dowodu - nie wykaze, że kierował się obiektywnymi kryteriami w zakresie dyferencjacji praw. Natomiast w pozostałym zakresie, jeżeli chce rekompensować dalsze szkody (gdy takie powstały), to stosownie do reguł wynikających z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. może dowodzić wszelkich przesłanek odpowiedzialności kontraktowej, które zrekompensują jego dalsze ubytki.

Natomiast w wyroku z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 1) Sąd Najwyższy, przyjmując, że artykuł 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do nierównego traktowania pracownika, zwrócił uwagę, iż z nierównym traktowaniem

związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych. Dlatego pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę wskutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Przywrócenie stanu pożądanego polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej, bowiem postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych – pozwala na to, aby pracownik traktowany gorzej od innych mógł domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym.

Odmienne zapatrywanie wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2017 r., II PK 37/17 (LEX nr 2509625 z glosą J. Symber, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2019 nr 1, poz. 11), w którym przyjęto, że 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, na przykład 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.). Tego rodzaju wnioskowanie zaaprobował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 listopada 2020 r. (II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101), przyjmując, że naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (podobnie również Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 40; z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613).

Nie sposób pominąć jeszcze wypowiedzi Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020 nr 5, poz. 42), opierającej się na

założeniu, że pod pojęciem „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” z art. 18^{3d} k.p. należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18^{3a} k.p.), jak i inne, poza dyskryminacją, przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu. Gwoli ścisłości należy dodać, że ten wyrok zapadł na kanwie sprawy dotyczącej kobiety powracającej do pracy po urlopie macierzyńskim, a taka sytuacja podlega wzmożonej ochronie prawnej. W rezultacie, stwierdził Sąd Najwyższy, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownicy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Na tym etapie ustalania prawa do odszkodowania nie jest zatem konieczne ani uzasadnione rozważanie, czy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu mieści się w reżimie odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej, czy odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Wstępnie można stwierdzić, że istnieje zasadnicza rozbieżność odnośnie do spojrzenia na sposób rekompensaty w naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jednak bliższy osąd problemu nie uzasadnia już tak kategorycznej tezy, zwłaszcza że nierówne traktowanie w zatrudnieniu może dotyczyć różnych aspektów. Po pierwsze, może dotyczyć praw kardynalnych (podstawowych), do których należy zaliczyć zasadnicze wynagrodzenie za pracę oraz praw pozostałych, takich jak odprawy, ekwiwalenty czy inne świadczenia majątkowe (niemajątkowe) niezależne od jakości i ilości pracy. Po drugie, naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być sprzężone z nieuprawnioną ingerencją w inną zasadę prawa pracy czy też wręcz wartość chronioną konstytucyjnie (ochrona macierzyństwa, jak w sprawie III PK 50/18). Po trzecie, z roszczeniem wykluczającym nierówne traktowanie pracownik może wystąpić w trakcie trwania stosunku pracy oraz po jego zakończeniu i po czwarte, nierówno traktowany pracownik może domagać się kompensaty w zakresie rzeczywistej straty, jaką poniósł na gruncie przepisów regulujących jego stosunek pracy, oraz naprawienia szkody w pełnej wysokości i doznanej krzywdy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, niepublikowany).

Zatem już wstępne założenia ujawniają możliwość wykorzystania różnych podstaw odpowiedzialności, przy czym winny być one adekwatne w odniesieniu do zgłoszonej przez pracownika podstawy faktycznej, bo przecież *iura novit curia*. Przeto w przypadku żądania li tylko ryczałtowego odszkodowania (nie mniejszego niż minimalne wynagrodzenie za pracę) z racji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wystarczające do zaspokojenia żądania pracownika będą przepisy Kodeksu pracy. Natomiast w przypadku, gdy uprawniony akcentuje od początku, że przepisy prawa, na podstawie których ukształtowano wysokość jego wynagrodzenia za pracę, naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p.) i tego rodzaju teza znajduje także swe odzwierciedlenie w art. 78 § 1 k.p., to aktualna linia orzecznicza Sądu Najwyższego akceptuje posiłkowe odwołanie się do art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wynika to z faktu, że skoro przyczyną naprawienia szkody jest niewykonanie przez pracodawcę ciążącego na nim, a wynikającego z przepisów prawa pracy, zobowiązania równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, to za pomocą tego narzędzia dochodzi do przywrócenia stanu zgodnego z prawem, zaś przytoczone przez pracownika fakty powinny ujawniać zakres żądanego odszkodowania, to jest czy obejmuje ono tylko następstwa rzeczywistej straty, czy też pracownik zamierza kompensować także utracone korzyści. Zakres tego żądania może mieć także wpływ na reguły ciężaru dowodu, bowiem o ile to pracodawca winien wykazać, że dyferencjacja praw wynikała z obiektywnej przesłanki, o tyle dalsze sięganie przez pracownika do środków kompensacji szkody może w tym zakresie (ponad okoliczności wynikające z art. 78 § 1 i art. 18 § 3 k.p.) uzasadniać konwersję tego ciężaru na stronę pracownika.

Sumując powyższe uwagi, zaskarżony wyrok odpowiada prawu a pominięcie w podstawie rozstrzygnięcia art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie upoważnia do zrealizowania zawartych w skardze kasacyjnej wniosków. Tym samym Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.