



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.
o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równości w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 27 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 71/20,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Rybniku, wyrokiem z dnia 4 września 2020 r., zasądził od T. Sp. z o.o. z siedzibą w T. (dalej jako Spółka) na rzecz powoda kwotę 43.750 zł tytułem

odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, a powództwo w pozostałym zakresie oddalił.

W sprawie ustalono, że pismem z 31 grudnia 2019 r. powód rozszerzył powództwo z kwoty 7.452 zł na 15.000 zł, domagając się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 7.452 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz od kwoty 7.548 zł od dnia wniesienia pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty. Jednocześnie wniósł o zasądzenie 15.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Dalej ustalono, że wykształcenie powoda i jego doświadczenie zawodowe odpowiada kwalifikacjom na stanowisku starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN. Do zadań powoda należała obsługa układów pomiarowych dla odbiorców przemysłowych w zakresie konserwacji, remontów i inwestycji. Opis stanowiska był co do zasady taki sam dla każdego stanowiska pracy. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na 3.579 zł. Do wynagrodzenia zostały włączone dodatki pracownicze. Wynagrodzenie mieściło się w granicach 7. kategorii zaszeregowania, która wynosiła od 2.900 zł do 5.400 zł.

Wobec dostrzeżonych nierówności płacowych, w piśmie skierowanym do pracodawcy (z 15 lutego 2017 r. i z 5 grudnia 2017 r.) wskazano, że pracownicy zatrudnieni poza obszarem [...] otrzymują wyższe wynagrodzenia aniżeli pracownicy zatrudnieni na jednakowym stanowisku (starszego elektromontera WN i SN) w tym obszarze. Wezwano jednocześnie Spółkę do zaprzestania dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń oraz do wypłaty odszkodowań. W odpowiedzi, pismem z 13 grudnia 2017 r., pozwana nie uwzględniła wezwania i podniosła, że wysokość wynagrodzenia jest zgodna z obowiązującymi przepisami zakładowymi (kategorią zaszeregowania).

W dalszej części Sąd Rejonowy ustalił, że spośród pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowisku elektromontera układów pomiarowych WN i SN, wymienionych w zestawieniu wynagrodzeń zasadniczych, istnieją osoby z podobnym doświadczeniem zawodowym, wykształceniem i kwalifikacjami jak powód. I tak

wynagrodzenie porównywalnych pracowników zatrudnionych w obszarze B. wynosiło od 4.607 zł – 4.811 zł, a w obszarze C. wynosiło 4.536 zł – 5.213 zł. Najbardziej zbliżone jest doświadczenie zawodowe pracownika 56/PW5, którego wynagrodzenie na dzień 31 grudnia 2017 r. wynosiło 5.036 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego, Spółka w stosunku do powoda dopuściła się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie wynagrodzenia. Spółka, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń z art. 232 k.p.c., w żadnym stopniu nie wykazała, a nawet nie podjęła próby wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzenia powoda stosowała dozwolone kryteria różnicowania, które mogłyby wskazywać na zasadność nierównego traktowania pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 10 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej jako ZUZP) dla pracowników pozwanej, wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, kompetencji, odpowiedzialności i wkładu pracy danego pracownika z uwzględnieniem ilości oraz jakości wykonywanej pracy. To doprowadziło Sąd do jednoznacznego wniosku, że nie tylko samo zaszeregowanie wpływało na wysokość wynagrodzenia, ale ocenie powinny podlegać takie czynniki, jak kompetencje, doświadczenie, ilość i jakość wykonywanej pracy. Tej oceny pozwana w stosunku do powoda zaniechała, bowiem odnosiła się tylko do kryterium zaszeregowania. Nie przedstawiła kryteriów, które obiektywnie mogłyby wskazywać przyczyny, dla których wynagrodzenie powoda jest niższe od wynagrodzeń pracowników otrzymywanych na jednakowym stanowisku w innych obszarach kraju. Jednocześnie, w ocenie Sądu Rejonowego, prawidłowy i obiektywny sposób ustalenia równego traktowania dokonuje się przez porównanie wynagrodzeń zasadniczych. Różnego rodzaju dodatki otrzymywane przez pracowników w wynagrodzeniu rekompensują im konkretne uciążliwości lub dodatkowe obciążenia, których doznają przy wykonywaniu swoich obowiązków. Nie mogą więc być one brane pod uwagę przy porównaniu wynagrodzeń.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że pracownikami porównywalnymi do powoda są osoby zakwalifikowane jako: 20/PW3, 21/PW3, 29/ PW3, 30/PW3, 55/PW5, 56/PW5, 57/PW5. W porównaniu z doświadczeniem innych pracowników, zatrudnionych na stanowisku starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN wynika, że

jedynie pracownicy 55/PW5, 29/PW3 i 30/PW3 mają dłuższy staż, natomiast pozostali, porównywalni pracownicy, mając niższe doświadczenie, otrzymują znacznie wyższe wynagrodzenie. Tym niemniej doświadczenie zawodowe i wykształcenie najbardziej zbliżone do powoda posiadał pracownik 56/PW5.

Wynagrodzenie powoda na dzień 31 grudnia 2017 r. i na dzień 31 grudnia 2018 r. wynosiło 3.579 zł. Zestawienie tych kwot z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika 56/PW5, wykonującego jednakowe obowiązki wskazuje, że było ono znacznie zaniżone. Różnica w wynagrodzeniu tych dwóch pracowników wynosi 1.457 zł za każdy miesiąc wypłaconego wynagrodzenia. Dokonując uśrednienia kwot wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, wykonujących jednakową pracę, Sąd Rejonowy uznał, że za każdy miesiąc naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powodowi powinno przysługiwać 1.250 zł. Zatem w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 listopada 2019 r. dało to łącznie kwotę 43.750 zł.

Sąd Okręgowy w Rybniku, wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2021 r., oddalił apelację pozwanej i zasadniczo podzielił argumentację oraz ustalenia Sądu pierwszej instancji. Nadto wskazał, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było roszczenie powoda wywodzone z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), a nie z zakazu dyskryminacji. Rozpiętość wynagrodzenia przyjęta w ZUZP, określona w 7. kategorii zaszeregowania od 2.900 zł - 5.400 zł, w której to kategorii znalazło się wynagrodzenie powoda i pracowników porównawczych, niewątpliwie wymagało wykazania kryteriów różnicujących wynagrodzenia poszczególnych pracowników, czego Spółka nie zrealizowała. Przede wszystkim pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów uzasadniających rozpiętości w wynagrodzeniu porównywalnych pracowników. Tego rodzaju okoliczność nie wynika też z zeznań R. S., bowiem ów świadek zeznał, że „nie wie, jakie zadania realizował powód”. Dlatego apelacja Spółki podlegała oddaleniu.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik Spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości.

W podstawach kasacyjnych wskazał na naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że ewentualne naruszenie zasady równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych

obowiązków, o której mowa w art. 11² k.p., skutkuje zasądzeniem na rzecz pracownika uznanego przez sąd za zarabiającego gorzej - odszkodowania obliczonego na podstawie średniej najwyższych wynagrodzeń za pracę otrzymywanych w grupie referencyjnej (porównawczej) pracowników wykonujących takie same obowiązki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzić musi do wniosku, że zasada równych praw przysługujących z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie wyklucza możliwości dyferencjacji przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę pracowników ze względu na odrębności organizacyjne i płacowe, wynikające z zaszłości historycznych - pod warunkiem, że wynagrodzenie wszystkich pracowników będzie się mieścić w kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danej kategorii pracowników, zaś w przypadku ewentualnego stwierdzenia naruszenia zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracownik wynagradzany gorzej winien otrzymać odszkodowanie stanowiące różnicę między dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem za pracę a wyższym wynagrodzeniem za pracę pracownika lepiej wynagradzanego, którego praca w największym stopniu przypominała w okresie spornym pracę powoda - co do ilości i jakości, rodzaju pracy oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, ewentualnie - winien otrzymać odszkodowanie obliczone na podstawie średniej wysokości wynagrodzeń za pracę wszystkich pracowników z danej grupy referencyjnej, nie zaś średniej najwyższych wynagrodzeń za pracę pracowników z tej grupy; (-) art. 78 § 1 k.p., przez brak jego zastosowania przy obliczeniu wysokości zasądzanego na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasady równych praw przysługujących z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracowników, to znaczy obliczenie wysokości zasądzanego odszkodowania z pominięciem kryteriów rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

W zakresie naruszenia prawa procesowego skarżący wskazał na naruszenie: (-) art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c., przez niedostateczne wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, to jest niewyjaśnienie przez Sąd drugiej instancji, dlaczego w pełni podzielił ustalenia i argumentację Sądu pierwszej instancji - w sytuacji, gdy jednocześnie Sąd pierwszej instancji w bardzo niejasny, lapidarny i ogólnikowy

sposób uzasadnił sposób wyliczenia średniej miesięcznej kwoty (1.250,00 zł) odszkodowania należnego powodowi za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania.

Wskazując na powyższe zarzuty, wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku w całości i wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 4 września 2020 r. w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego Sądownictwa Rejonowego w Rybniku z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. *in principia* oraz *in media*), ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi z pozostawieniem Sądowi Okręgowemu orzeczenia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie jej w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów, jeśli spis zostanie złożony przez pełnomocnika powoda, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku wydanego w niniejszej sprawie do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c. skarżący wnosi, że Sąd Okręgowy niedostatecznie wyjaśnił podstawy faktyczne rozstrzygnięcia i nie wyjaśnił, dlaczego w pełni podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną Sądu pierwszej instancji.

Zgodnie z treścią art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c. w uzasadnieniu sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd ten przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia. Jeżeli sąd drugiej instancji

przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Innymi słowy mówiąc, uzasadnienia sądów odwoławczych nie muszą, a zwykle wręcz nie powinny zawierać wszystkich elementów typowych dla uzasadnienia, jakie sporządza sąd pierwszej instancji. Natomiast powinny zawierać te elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania sprawy są niezbędne do przedstawienia motywów wydanego przez ten sąd rozstrzygnięcia. Zatem nie ma żadnych przeszkód w oparciu orzeczenia apelacyjnego na podzielonych ustaleniach faktycznych sądu pierwszej instancji, które nie wymagały skorygowania lub uzupełnienia. Istotne jest, żeby podstawa faktyczna orzeczenia sądu drugiej instancji była właściwie określona (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2015 r., I CSK 547/14, LEX nr 1767493 oraz z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753). Taka sytuacja wystąpiła w sprawie, mimo że uzasadnienie Sądu drugiej instancji jest wyjątkowo zwięzłe. Tym niemniej Sąd Okręgowy wskazał, dlaczego nie oparł się na zeznaniach świadka S. i podkreślił (za Sądem pierwszej instancji) pasywną postawę pracodawcy w sferze dowodowej. Przeto uzasadnione było zaakceptowanie ustaleń Sądu pierwszej instancji, co w pewien sposób stanowiło wypadkową zakresu argumentacyjnego Sądu odwoławczego. Marginalnie można dodać, że potencjalne luki w tej warstwie same w sobie nie składają się na usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, o ile ostatecznie zaskarżone orzeczenie poddaje się kontroli kasacyjnej. Idąc dalej, sformułowane zarzuty naruszenia prawa materialnego pozwalają skarżącemu uchwycić istotę sporu, a zatem trudno przyjąć, że zastosowano prawo materialne do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego sprawy (oczywiście z konsekwencją uchybień w sferze dowodowej strony pozwanej). Dlatego z tej przyczyny naruszenie prawa procesowego (obwarowane istotnym wpływem na wynik sprawy) nie było trafne.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., należy stwierdzić, że nie znajduje on uzasadnienia w rozpoznawanej sprawie.

Nakaz równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków przez pracowników (art. 11² k.p.) oraz zakaz dyskryminowania pracowników (art. 11³ k.p.), to podstawowe zasady prawa pracy i jako takie powinny być uznawane za podstawowe obowiązki pracodawcy. Zatem pracodawca powinien zapewnić pracownikom równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków, a postanowienia umów o pracę naruszające tę zasadę są nieważne – art. 18 § 3 k.p. Dotyczy to zarówno etapu kształtowania treści umowy o pracę (równe traktowanie w zakresie warunków umownych), jak i funkcjonowania stosunku pracy. Pracownik dochodzący roszczeń z tytułu naruszenia nakazu określonego w art. 11² k.p. zmierza do zapewnienia równości w sferze kontraktowania, polegającej na nadaniu mu takiego standardu uprawnień, z jakiego korzysta inny pracownik znajdujący się w analogicznym położeniu, tj. wypełniający jednakowe obowiązki (zob. A. Tomanek [w:] System Prawa Pracy. Tom 1. Część ogólna, K.W. Baran (red.) Warszawa 2017, LEX). Pracownik domagający się przyznania uprawnień, których pozbawiono go w umowie o pracę jest obowiązany wykazać (a nie jedynie uprawdopodobnić), że wykonywał te same obowiązki, jak osoba korzystająca z tych uprawnień. Nie musi on natomiast dowodzić przyczyny nierównego traktowania, która nie stanowi przesłanki roszczenia opartego na w art. 11² k.p.

Nierówne traktowanie pracowników w zbliżonych sytuacjach faktycznych może być wypadkową różnych czynników. Ocena zasadności takiego zróżnicowania bazuje na tym, czy podmioty (pracownicy) należą do tej samej kategorii istotnej, wyróżnionej z uwagi na obiektywne uzasadnione kryterium, odpowiadające zasadom słuszności (sprawiedliwości). Zasada równości praw pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę, według wyraźnego brzmienia art. 11² k.p., w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”. Wynika z tego, że kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią bądź inne obowiązki, bądź takie same (na takim samym stanowisku), ale niejednakowo.

Do tego argumentu odnosi się również skarżący, wskazując, że zasada równych praw przysługujących z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków nie wyklucza możliwości dyferencjacji przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę pracowników ze względu na odrębności organizacyjne i płacowe wynikające z zaszłości historycznych - pod warunkiem, że wynagrodzenie wszystkich pracowników będzie się mieścić w kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danej kategorii pracowników. Zaszłości historyczne, o których wspomina skarżący, to przejęcie powoda wraz z innymi pracownikami, w trybie art. 23¹ k.p. przez pozwanego pracodawcę, w dniu 1 stycznia 2015 r. Ten fakt zaś wyznacza kierunek dalszych rozważań. Powstaje bowiem pytanie, czy cecha dotycząca przynależności do grupy pracowników przejętych przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., stanowiąc podstawę zróżnicowania sytuacji płacowej przejętych pracowników, może zostać uznana za kryterium negatywne, które prowadzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (por. A. Górnicz-Mulcahy: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, *Monitor Prawa Pracy* 2016 nr 9). W pierwszej kolejności można podnieść – co też czyni skarżący – że określone działanie pracodawcy w zakresie ustalania warunków wynagradzania, może być uzasadnione rachunkiem ekonomicznym, a realizowana przez niego polityka płacowa mieści się w sferze jego wolności gospodarczej (w sprawie skarżący wskazuje, że wynagrodzenie wszystkich pracowników mieści się w kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danej kategorii pracowników). Z drugiej strony, pozostawiając na boku element dyskryminacyjny, który w sprawie nie występuje, należy wskazać, że w sprawach, w których podnoszony jest zarzut naruszenia zasady równego traktowania, wystarczy jedynie wskazać, że poziom uprawnień płacowych pozostałych pracowników odbiega na korzyść od sytuacji pracowników przejętych przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. Istotą zasady równego traktowania jest to, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. 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 § 1 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i

kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika zatem różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników, ponieważ ma ono charakter zindywidualizowany (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2020 r., I UK 305/19, LEX nr 3032476). Jednym z podstawowych kryteriów do stosowania rozróżnień jest jakość pracy, ilość obowiązków i doświadczenie zawodowe, a także staż pracy. Niewątpliwie staż pracy przenosi się na ilość świadczonej pracy, a to do tego kryterium odsyła art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, LEX nr 2026392). Innymi słowy mówiąc, ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia również w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że ilość świadczonej przez powoda i innych pracowników pracy była uzależniona od rozległości terenu i zagęszczenia urządzeń przesyłowych – co też powodowało, że praca poszczególnych pracowników była zbliżona, lecz nie identyczna. Nie zmienia to jednak faktu, że na pracodawcy spoczywał rzeczywisty obowiązek stosowania przejrzystych, czytelnych i jednakowych dla wszystkich pracowników kryteriów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089) oraz obowiązek stosowania mechanizmu, polegającego na bieżącym porównywaniu wysokości wynagrodzeń pracowników i analizowaniu przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń pracowników, wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. O tych obowiązkach pracodawca niestety zapomniał, o czym świadczą kierowane do niego pisma pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p. (z 15 lutego 2017 r. i z 5 grudnia 2017 r. w sprawie zaprzestania naruszania zasady równego traktowania w wynagrodzeniu). Ponadto to art. 78 § 1 k.p. jest normą podstawową

(wyjściową) do określenia wynagrodzenia za pracę, z którą nie mogą być niezgodne regulacje płacowe w zakładowych źródłach prawa pracy, czyli w układach zbiorowych, porozumieniach, regulaminach wynagradzania.

Skarżący wskazuje również, że zachodzące u pracodawcy istotne zmiany organizacyjne mające na celu poprawę trudnej sytuacji ekonomicznej mogą w pewnych konkretnych sytuacjach zostać uznane za obiektywną przeszkodę uniemożliwiającą (zwłaszcza natychmiastową) likwidację nierówności zachodzących pomiędzy poszczególnymi pracownikami, którzy wykonują taką samą pracę i w taki sam sposób. Pomija jednak – w kontekście natychmiastowej likwidacji nierówności w zakresie wynagrodzenia – że pozwana, mimo wezwań pracowników, nie sprostала obowiązkowi wyrównania wynagrodzeń na jednakowych stanowiskach przez okres 5 lat od przekształceń organizacyjnych. W wyroku z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 1) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego „zaszcłosci historyczne nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń w sytuacji, gdy pracodawca pozostawał przez większość czasu bierny i nie dążył do wyrównania wynagrodzeń” i mimo korekty tego stanowiska w powołanym przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17 (LEX nr 2638613), argument o trudnej sytuacji ekonomicznej, nie znajduje uzasadnienia w perspektywie 5 lat, o których mowa w sprawie – również, jeśli się weźmie pod uwagę treść art. 241⁸ k.p., który zakłada stosowanie odnośnie do pracowników przejętych postanowień układu zbiorowego pracy, którymi byli oni objęci przed przejęciem, przy czym okres stosowania tych postanowień nie może być jednak dłuższy niż jeden rok (por. art. 241⁸ § 1 k.p.).

W uzupełnieniu można dodać, że w związku z wystąpieniem nierównego traktowania pracowników przejętych przez nowego pracodawcę występuje skutek w postaci nieważności postanowień umownych. W takim przypadku przejęci pracownicy mogą domagać się przyznania im uprawnień, których ich pozbawiono w umowie o pracę (stosowanie art. 18 § 3 k.p.). Mogą zatem domagać się uwzględnienia skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), w postaci podwyższenia świadczeń im należnych jako grupie pracowników traktowanych gorzej – co też uczyniono w analizowanym sporze.

Sąd drugiej instancji wskazał, że zgodnie z art. 10 ZUZP dla pracowników pozwanej wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, kompetencji, odpowiedzialności i wkładu pracy danego pracownika z uwzględnieniem ilości oraz jakości wykonywanej pracy. Powyższa regulacja doprowadziła Sąd odwoławczy do jednoznacznego wniosku, że nie tylko samo zaszeregowanie wpływa na wysokość wynagrodzenia, ale ocenie powinny podlegać takie czynniki jak w szczególności kompetencje, doświadczenie, ilość i jakość wykonywanej pracy. Tej oceny zaś pozwana w stosunku do powoda zaniechała, bowiem odnosiła się tylko do kryterium zaszeregowania, zaś nie przedstawiła kryteriów, które obiektywnie mogłyby wskazywać przyczyny, dla których wynagrodzenie powoda jest niższe od wynagrodzeń pracowników otrzymywanych na jednakowym stanowisku w innych obszarach kraju. Natomiast Sąd ustalił, że kwalifikacje powoda były zgodne z obowiązującym opisem stanowiska pracy. Główne zadania i obowiązki powoda odpowiadały zadaniom i obowiązkom pracowników innych obszarów. Dalej w sprawie ustalono, że najbardziej zbliżone do powoda było doświadczenie zawodowe pracownika oznaczonego symbolem 56/PW5, którego wynagrodzenie za pracę na dzień 31 grudnia 2017 r. wynosiło 5.036,00 zł, wskazując jednocześnie, że inni pracownicy mieli mniejsze doświadczenie zawodowe, w tym staż pracy, który stanowi zmienną ilości świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, LEX nr 2026392).

Ustalenie faktyczne, na których oparto zaskarżony wyrok, a które wiążą w postępowaniu kasacyjnym w ocenie zarzutu materialnego skargi – art. 398¹³ § 2 k.p.c. – wskazują, że pozwany pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów w różnicowaniu wynagrodzeń, nie wykazał, aby porównywalni z powodem pracownicy (których sam wskazał) posiadali cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wynagrodzeń wyższych niż powodowi - co doprowadziło do naruszenia zasady równouprawnienia, wynikającej z art. 11² k.p. Jednocześnie, przyznane powodowi i innym pracownikom premie dowodzą, że pracodawca nie dopatrzył się ubytków w jakości świadczonej przez powoda pracy. Sprecyzowanie bowiem przez pracodawcę pracownikowi, zajmującemu określone stanowisko, konkretnych zadań i celów, połączone ze złożeniem deklaracji wypłacenia premii w przypadku zrealizowania tych celów i

zadań, stanowi źródło prawa podmiotowego pracownika do domagania się zapłaty premii, a jednocześnie źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty świadczenia, w wypadku ziszczenia się określonych przez pracodawcę dla pracownika warunków. Źródłem uprawnień pracownika jest więc wykonanie wyznaczonych przez pracodawcę celów, a nie decyzja o wypłacie premii, która ma jedynie charakter deklaracyjny. Premia w stosunkach pracy jest wynagrodzeniem za pracę, czyli świadczeniem wzajemnym należnym pracownikowi za pracę (art. 22 § 1 k.p.) wykonaną zgodnie z treścią stosunku pracy, ukształtowaną wolą stron stosunku pracy. Premia należy się pracownikowi obok zwykłego wynagrodzenia, właśnie za wykonanie, powierzonych pracownikowi do realizacji, szczególnych obowiązków pracowniczych. To zaś niweczy argument skarżącego o braku uwzględnienia przez Sąd Okręgowy treści art. 78 § 1 k.p. w zakresie oceny jakości świadczonej przez powoda pracy.

Podsumowując, skarżący twierdząc, że wynagrodzenie ma charakter indywidualizowany i stanowi ekwiwalent (równoważnik) ilości i jakości pracy danego pracownika, powinien ten postulat wypełnić zgodnie z nakazem równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków przez pracowników (art. 11² k.p.). Wszak to podstawowa zasada prawa pracy i jako taka powinna być uznawana za podstawowy obowiązek pracodawcy, którego skarżący nie wypełnił. Oczywiście możliwe jest odstępstwo od zasady równości w postaci różnicowania podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną. Różnicowanie takich podmiotów jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem *sine qua non* jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Nie wolno dokonywać zróżnicowania według dowolnie ustalonego kryterium albo w ogóle bez kryterium. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi

odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 r., II PK 6/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 60).

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wskazywana przez skarżącego przyczyna zróżnicowania wynagrodzeń (rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy) została uwzględniona w procesie badania elementów wpływających na wartość wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda, a wobec tego, zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p., staje się niezasadny.

Pracownik dochodzący roszczeń z tytułu naruszenia nakazu określonego w art. 11² k.p. zmierza do zapewnienia równości w sferze kontraktowania, polegającej na nadaniu mu takiego standardu uprawnień, z jakiego korzysta inny pracownik znajdujący się w analogicznym położeniu, tj. wypełniający jednakowe obowiązki. Należy pamiętać, że w sprawie zabrakło pracownika znajdującego się w identycznej sytuacji faktycznej, stąd Sąd porównał standard uprawnienia do wynagrodzenia powoda z pracownikami z kilku obszarów, wskazując pracownika, którego sytuacja faktyczna była najbardziej zbliżona do sytuacji powoda (miał najbardziej zbliżone doświadczenie zawodowe). W konsekwencji nie można przyjąć, by Sąd Okręgowy dokonał weryfikacji ustalenia nierównego wynagrodzenia za pracę w oparciu o średnią zarobków otrzymywanych przez pracowników wykonujących te same obowiązki. Weryfikacja ustalenia czy otrzymywane przez powoda wynagrodzenie naruszało zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, odbyło się w porównaniu do konkretnych pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki, a w procesie tym zbadane zostały wszystkie elementy wpływające na jego wartość (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 2021 r., III PSK 80/21, LEX nr 3390937). Z racji na zmienne występujące w stanach faktycznych, takie jak rozległość terenu czy zagęszczenie urządzeń przesyłowych, staż pracy czy doświadczenie zawodowe, Sąd uśrednił natomiast wartość odszkodowania wypłaconą powodowi. W konsekwencji przyjmując niższą wartość odszkodowania, niż tą, którą wskazuje skarżący, bowiem wynagrodzenie powoda na dzień 31 grudnia 2017 r. i na dzień 31

grudnia 2018 r. wynosiło 3.579 zł, a zestawienie tych kwot z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika 56/PW5, wykonującego jednakowe obowiązki, a który miał najbardziej do powoda zbliżone doświadczenie zawodowe, wskazuje, że różnica w wynagrodzeniu tych dwóch pracowników wynosi 1.457 zł za każdy miesiąc wypłaconego wynagrodzenia. Wartość odszkodowania, po uśrednieniu kwot wynagrodzeń wypłacanych pracownikom wykonujących jednakową pracę, wyniosła 1.250 zł.

Podsumowując, Sąd nie może orzekać ponad żądanie, a więc nie mógł przyjąć wyższego parametru niż domagał się powód. Z kolei podzielenie punktu widzenia pozwanego odnośnie do mechanizmu ustalenia wysokości odszkodowania prowadziłoby do naruszenia reguły proceduralnej, jaką jest zakaz *reformationis in peius*.

Uzupełniając, odnosząc się do przedstawionego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pytania, należy podkreślić, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę, a jej istotą jest to, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W modelowej sytuacji przedmiotem porównywania jest jedynie zakres obowiązków pracownika oraz sposób ich wykonywania. Jeżeli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno, można mówić o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników. Wówczas – wciąż w modelowym ujęciu - weryfikacja ustalenia czy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie narusza zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, powinna odbywać się jedynie w porównaniu do konkretnego pracownika, ponieważ w procesie tym badane są wszystkie elementy wpływające na jego wartość. W sytuacji jednak, w której porównanie sytuacji powoda do jednego tylko pracownika nie daje miarodajnych efektów z racji na brak tożsamyh kryteriów porównawczych, sąd mógł porównać sytuację powoda do kilku pracowników – co też uczynił – a następnie uśrednić wartość odszkodowania należnego za naruszenie zasady równego traktowania. Nie oznacza to jednak, że w sprawie zastosowano art. 322 k.p.c., ponieważ sąd nie usuwał ujemnych skutków braku dowodów w zakresie wysokości żądania, a ustalał wartość odszkodowania w oparciu o

wynagrodzenia kilku pracowników, którzy stanowili w sprawie grupę referencyjną. Tym bardziej, że z kontekstu sprawy wiadome jest, że pracownik przynależy do grupy pracowników, którzy mogą domagać się uwzględnienia skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), w postaci podwyższenia świadczeń im należnych jako grupie pracowników traktowanych gorzej.

W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) zastosowanie ma przepis art. 18^{3d} k.p. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, LEX nr 3604636). W ocenie Sądu Najwyższego o ile art. 11² i art. 11³ k.p. odwzorowują niejednorodne zasady prawa pracy, to przeciwdziałanie zakazowi dyskryminacji i promowanie nakazu równego traktowania zostało ujednolicone. Znaczy to tyle, że art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. mają zastosowanie zarówno w przypadku nierównego traktowania, jak i dyskryminacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42 i z dnia 9 listopada 2022 r., I PSKP 98/21, LEX nr 3546267). To zaś uzasadnia możliwość zastosowania mechanizmu, zgodnie z którym udowodnienie, że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu różnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis art. 18^{3b} k.p. wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu był właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel nie mógł zostać osiągnięty w inny sposób (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22, LEX nr 3538271).

Dlatego uprawnione jest założenie, że naruszenie zasady równych praw wymaga odniesienia do konkretnego pracownika (zasada); jednak w szczególnie określonych sytuacjach (uzasadnionych organizacją pracy lub wielopoziomą strukturą organizacyjną) możliwe jest dokonanie porównania do kilku pracowników, a tym samym uśrednienie wartości należnego odszkodowania (art. 11² k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 471 k.c.).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.
(AGM)

[a]