



Sygn. akt I PSKP 98/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w P.
o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 28 sierpnia 2020 r., sygn. akt III APa 7/20,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 odnośnie do punktu
I. 3 wyroku Sądu Okręgowego w Płocku z dnia 9 grudnia 2019 r. i
w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania
Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi, pozostawiając temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego w tej
części,**

**2. w pozostałym zakresie oddala skargę kasacyjną i nie
obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego strony
pozwanej w tej części.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Płocku, wyrokiem z dnia 9 grudnia 2019 r., zasądził od pozwanego P. SA w P. na rzecz powoda M. G.: (-) 97.845,20 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt I. 1); (-) 27.689,39 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt I. 2); (-) 50.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 lipca 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I. 3). Nadto Sąd Okręgowy ustalił wynagrodzenie zasadnicze powoda z tytułu zatrudnienia u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 18 grudnia 2006 r., począwszy od dnia 1 maja 2018 r. na stanowisku radcy prawnego, w wysokości nie niższej niż 955 punktów zgodnie z XVII kategorią zaszeregowania określoną w załączniku nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy P. S.A. (pkt II) oraz oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III).

W sprawie ustalono, że powód zawarł w dniu 18 grudnia 2006 r. z P. S.A. w P. (dalej jako Spółka) umowę o pracę na czas określony do dnia 17 lipca 2007 r. na stanowisku inspektora ds. umów w dziale prawnym, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym według kat. VIII, to jest 3.052,50 zł miesięcznie. Po uzyskaniu wpisu na listę radców prawnych (listopad 2011 r.) M. G. zajął stanowisko radcy prawnego w dziale prawnym Spółki w wymiarze 3/5 etatu.

W 2013 r. powód powziął informacje o korzystniejszym ukształtowaniu warunków zatrudnienia dwojga innych radców prawnych. Na początku drugiego kwartału 2013 r., za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego, wystąpił do pracodawcy o podwyższenie należnego mu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego do 770 punktów oraz przyznanie dodatku stanowiskowego w wysokości 1.700 zł brutto miesięcznie. Powyższe argumentował zbliżeniem warunków pracy i płacy do tychże pracowników, posiadających całkowicie porównywalne kwalifikacje zawodowe i wykonujących porównywalną pracę co do odpowiedzialności i wysiłku. W odpowiedzi pozwany wyjaśnił, że kwestionuje zasadność formułowanego zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując w szczególności na możliwość jego zweryfikowania we właściwym w tym zakresie trybie wewnętrznym.

W grudniu 2014 r., w ramach przyznawanych wówczas na szeroką skalę pracownikom pozwanego podwyżek indywidualnych, powodowi przedstawiono do akceptacji projekt porozumienia zmieniającego warunki jego zatrudnienia, przyznający mu dodatkowe 25 punktów do wynagrodzenia zasadniczego. Powód odmówił przyjęcia tej zmiany, oczekując w dalszym ciągu rozpoznania wniosku i uwzględnienia go w pełnym zakresie.

W październiku 2015 r. odbyło się spotkanie u dyrektora do spraw zarządzania grupą kapitałową, której przedmiotem był zamiar wypowiedzenia stosunku pracy powodowi. Wniosek w tej sprawie złożył K. Z. - Dyrektor Biura Prawnego, zaś organ samorządu radcowskiego podjął uchwałę negatywną w przedmiocie wypowiedzenia stosunku pracy powodowi.

W dniu 16 marca 2016 r. powodowi przedłożono do akceptacji projekt kolejnego porozumienia zmieniającego warunki jego zatrudnienia. Dokument ten kształtować miał wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na poziomie 770 punktów (zgodnie z 17 kategorią zaszeregowania określoną w załączniku nr 2 do ZUZP) oraz objąć go zadaniowym systemem czasu pracy z jednoczesnym ustaniem obowiązujących dotychczas uzgodnień stron w zakresie norm czasu pracy w lokalu jednostki organizacyjnej pracodawcy (w rozumieniu art. 18 ust. 2 ustawy o radcach prawnych). Powód zadeklarował gotowość przyjęcia nowych warunków, wstrzymując się jednak z akceptacją przedmiotowego porozumienia do czasu otrzymania odpowiedzi na pismo, z którym wystąpił równolegle do pozwanego w dniu 24 marca 2016 r.

Ustalone okoliczności faktyczne pozwoliły Sądowi przyjąć, że powód posiadał wysokie kompetencje, był rzetelny i cechowała go wysoka jakość wykonywanych obowiązków. Do tego wyniki audytu oraz oceny okresowe powoda nie nasuwały wątpliwości, że był jednym z najlepszych pracowników pozwanego na stanowisku radcy prawnego. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji nie stwierdził, aby w stosunku do powoda pracodawca dopuścił się kwalifikowanej postaci nierównego traktowania pracowników, jaką jest dyskryminacja (tu z uwagi na apolityczność i brak przynależności związkowej powoda).

Porównując zakresy obowiązków powoda z pozostałymi radcami prawnymi, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powód posiadał ten sam zakres

obowiązków, kwalifikacje, zbliżone doświadczenie zawodowe, co radca prawny A. G.. Na jego korzyść, w zakresie analizy porównawczej wynagrodzenia, przemawiał wyższy wymiar czasu pracy. Inni radcowie prawni: Z. K., K. Z., M. K. mieli w okresie objętym pozwem, odmienne zakresy czynności lub pracowali w innych działach organizacyjnych. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby uznać, że różnicowanie wynagrodzenia powoda w stosunku do radcy prawnego A. G. polegało na uwzględnieniu przez pracodawcę obiektywnych kryteriów, powód wykonywał tożsame obowiązki o porównywalnym stopniu trudności i zaangażowania, dodatkowo pracował w większym wymiarze czasu pracy (3/5) niż radca prawny A. G. (2/5). Uzyskał również bardzo wysokie oceny związane z realizacją zadań zleconych przez pracodawcę, co obrazuje przeprowadzony w 2014 r. audyt. Zatem powód, w okresie dochodzonym pozwem, jednakowo wypełniał takie same obowiązki i wykonywał pracę o jednakowej wartości na równi z radcą prawnym A. G.. Różnica między tymi pracownikami dotyczy jedynie momentu nabycia kwalifikacji zawodowych radcy prawnego (A. G. uzyskała je w 1994 r.).

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z treści § 2 załącznika nr 5 do ZUZP - zasad przyznawania dodatków funkcyjnych - należy odczytać, że w odniesieniu do radców prawnych, możliwość przyznania dodatku funkcyjnego kwalifikuje się na podstawie dwóch kryteriów: trudności, złożoności i odpowiedzialności związanej z podejmowaniem decyzji na zajmowanym stanowisku (§ 2 lit. b) oraz zakresu kontaktów zewnętrznych (§ 2 lit. g). Dlatego Sąd ten przyjął, że powód nie był dyskryminowany z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a tylko doszło do „zwykłego” nierównego traktowania. W sprawie miał zastosowanie art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., które stanowiły podstawę prawną zasądzenia odszkodowania. Pozwany naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez zaniechanie procedury rekrutacyjnej na stanowisko dyrektora Biura Prawnego, zarówno w świetle powszechnie obowiązujących przepisów prawa (art. 11² i 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), jak i wewnętrznych aktów organizacyjnych. Zgodnie z regulacją wynikającą z treści art. 11² i 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani także w zakresie awansowania. Jednakże, mimo wykazania zaniechania prawidłowej procedury awansowania u pozwanego na stanowisko dyrektora Biura Prawnego, Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił roszczenia

powoda o odszkodowanie w kwocie 361.825,98 zł, gdyż M. G. nie wykazał przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wynikających z art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ocenie tego Sądu, między pozbawieniem powoda potencjalnego konkurowania o stanowisko dyrektora Biura Prawnego, a powstaniem szkody nie istniał adekwatny związek przyczynowy. Z kolei żądanie wyrównania wynagrodzenia do wysokości należnej K. Z. z tytułu pełnienia funkcji w składzie Rady Nadzorczej C. Sp. z o.o. w W. podlegało oddaleniu.

Co do roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 50.000 zł tytułem wyrównania szkody niemajątkowej, Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie to zasługuje na uwzględnienie w oparciu o przepisy art. 18^{3d} k.p., bowiem obejmuje ograniczenie perspektyw rozwoju zawodowego powoda i możliwości realizacji jego aspiracji, tak w zakresie poziomu otrzymywanego wynagrodzenia, jak i zajmowanego stanowiska.

Sąd pierwszej instancji opowiedział się za szeroką koncepcją szkody, obejmującą również straty niemajątkowe na skutek nierównego traktowania w zatrudnieniu. Powód doznał szkody niematerialnej, w postaci uniemożliwienia mu aplikowania na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego na skutek nieprzestrzegania drogi awansowania w oparciu o zasady określone w zarządzeniu nr 44 Prezesa Zarządu P. S.A. z dnia 15 listopada 2010 r. w sprawie zasad zatrudniania i awansowania pracowników. Ponadto pracodawca podejmował próby mające na celu rozwiązanie z powodem umowy o pracę tylko dlatego, że występował o podwyższenie wynagrodzenia i domagał się podania klarowanych kryteriów wynagradzania w jego grupie zawodowej.

W odniesieniu do roszczenia powoda o ukształtowanie wynagrodzenia na przyszłość Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód ma prawo do żądania takiego ukształtowania z pominięciem dyskryminujących go postanowień o wynagrodzeniu.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2020 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego z dnia 9 grudnia 2019 r. (z apelacji pozwanego) w ten sposób, że obniżył kwotę odszkodowania z 97.845,20 zł do 27.032,64 zł i oddalił powództwo w pozostałej części oraz oddalił apelację powoda w całości oraz apelację pozwanego w pozostałym zakresie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że zgromadzone w sprawie dowody nie dają podstaw do ustalenia, aby w stosunku do powoda pracodawca dopuścił się kwalifikowanej postaci nierównego traktowania pracowników, jaką jest dyskryminacja. W odniesieniu do powoda można mówić wyłącznie o niedozwolonym, w świetle art. 11² k.p., różnicowaniu praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w zakresie ustalonego wynagrodzenia. Powód nie wskazał bowiem na żadne fakty, z których można wyprowadzić domniemanie jego dyskryminacji przez pracodawcę z powodu posiadanych cech (apolityczności i braku przynależności związkowej).

Ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji w zakresie zróżnicowania wynagrodzenia, wobec jednakowego wypełniania takich samych obowiązków przez powoda i A. G., co stanowiło przejaw nierównego traktowania w rozumieniu art. 11² k.p., Sąd Apelacyjny podzielił tylko częściowo, z wyłączeniem składnika wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego, który był przyznany za dodatkowe obowiązki, wykonywane wyłącznie przez A. G.. W ocenie Sadu odwoławczego, równe prawa wynikają z jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Natomiast dodatek funkcyjny A. G. otrzymywała z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków (stała obsługa Rady Nadzorczej i zarządu), których pozostali radcowie, w tym powód, nie wykonywali stale, tylko wyjątkowo w jej zastępstwie. W pozostałym zakresie (poza obsługą organów korporacyjnych) powód i radca prawny A. G., wykonywali pracę o zbliżonym ciężarze gatunkowym, odpowiedzialności i tożsamym pisemnym zakresie obowiązków. To z kolei oznaczało, że zastosowanie wobec powoda niższej stawki punktowej od maja 2013 r., stanowiło naruszenie zasady wyrażonej w art. 11² k.p. - równego prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

W konsekwencji Sąd odwoławczy pomniejszył wysokość ustalonego odszkodowania (w oparciu o opinię biegłej z zakresu księgowości), stanowiącego różnicę w osiąganym wynagrodzeniu na takim samym stanowisku radcy prawnego przez powoda i A. G., o kwotę dodatku funkcyjnego za okres do kwietnia 2016 r.

Jednakże Sąd Apelacyjny miał na względzie ustalenie opinii biegłej księgowej, że gdyby powód przyjął zaproponowane przez pozwanego, w drodze porozumienia zmieniającego do umowy o pracę z dnia 16 marca 2016 r., nowe

warunki płacy od 1 kwietnia 2016 r., nie wystąpiłaby różnica w wynagrodzeniu, w porównaniu z wynagrodzeniem A. G.. Stąd dalej idące żądanie o odszkodowanie za okres od 1 kwietnia 2016 r. do kwietnia 2018 r. Sąd Apelacyjny oddalił jako bezzasadne. Sąd ten przyjął, że nie było podstaw prawnych do obciążenia pozwanego odpowiedzialnością za fakt, że powód od 1 kwietnia 2016 r. otrzymywał wynagrodzenie, w niższej stawce awansowej niż A. G.. Przyczyną tego faktu była bowiem odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanego mu porozumienia zmieniającego umowę o pracę, podwyższającego wynagrodzenie do kwoty 8.162 zł miesięcznie, według kat. XVII i 770 punktów, które w takiej samej wysokości otrzymywała porównywana pracownica. Jednocześnie Sąd uznał, że po tej dacie brak było podstaw prawnych i faktycznych do ingerencji sądowej w prawidłowo ukształtowane postanowienia umowy o pracę. Potwierdza to dodatkowo zawarte między stronami porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 24 lipca 2019 r. W wyniku tego porozumienia dokonano zmiany umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego przez podwyższenie liczby punktów przysługujących pracownikowi, a dana zmiana obowiązywała od 1 stycznia 2019 r.

W dalszej części Sąd odwoławczy uznał, że nie można mówić o naruszeniu zasady równego traktowania pracowników w zakresie awansu na stanowisko dyrektora Biura Prawnego, w sytuacji gdy działanie pracodawcy (brak rekrutacji) nie było bezprawne i nie wiązało się z zastosowaniem zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych. Postanowienia zarządzenia 44 – załącznik nr 1 ust. VII pkt 1 nakazują, by w przypadku pojawienia się potrzeby uzupełnienia zatrudnienia, w pierwszej kolejności rozważyć możliwość wykorzystania istniejących w Spółce rezerw kadrowych. Przy czym nie jest to nakaz bezwzględny. W szczególnych przypadkach dopuszcza się bowiem możliwość zastosowania skróconej procedury zatrudniania. W tej sytuacji, co do jej zakresu, ostateczną decyzję podejmuje pracodawca. Sąd odwoławczy wskazał również, że z pominiętego dowodu z analizy profilu osobowego powoda, a dostępnej w aktach osobowych powoda, wynika, że jest on dobrym specjalistą i członkiem zespołu. Jednak nie wykazuje cech przywódczych, brak mu skłonności do kierowania zespołem, czy umiejętności podejmowania decyzji i ryzyka. Subiektywne przekonanie pracownika o posiadanych kompetencjach do objęcia funkcji kierowniczej oraz jego

niekwestionowana apolityczność i brak przynależności związkowej, nie uzasadniają jeszcze tezy o stosowaniu przez pracodawcę niedozwolonych praktyk w zakresie awansowania. W rezultacie nie doszło do nierównego traktowania powoda w odniesieniu do możliwości awansowania na funkcję dyrektora Biura Prawnego z uwagi na niedozwolone kryteria dyskryminacyjne (art. 18^{3b} k.p. i art. 18^{3d} k.p.) i dlatego brak było podstaw prawnych do żądania z tego tytułu odszkodowania.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie (-) art. 11³ i 18^{3a} § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię, polegającą na odmowie kwalifikowania każdego nieuzasadnionego obiektywnymi przyczynami nierównego traktowania pracowników w sferze zatrudnienia jako aktywującego odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. i uzależnianiu tegoż od zaistnienia dodatkowo „przyczyn dyskryminacyjnych”, gdy tymczasem przepisy te niezmiennie zawierają otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację, a jednocześnie - wobec stwierdzenia przez ustawodawcę „braku racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę wskazanych zasad” - zostało to ostatecznie usankcjonowane w drodze nowelizacji tych przepisów, która weszła w życie 7 września 2019 r. na mocy art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1043), skutkującej tym, iż „każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację”, a co stanowiło potwierdzenie zarówno reguł konstytucyjnych, jak i funkcjonującego już wcześniej zapatrywania doktryny oraz judykatury na tę kwestię; (-) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uchylenie się przez pracodawcę od zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest możliwe w drodze udowodnienia, że niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, nie było wynikiem zastosowania zakazanych „kryteriów dyskryminacyjnych”, gdy tymczasem jedynym warunkiem zwolnienia się przez pracodawcę z takiej

odpowiedzialności jest wykazanie obiektywnych powodów swoich decyzji (działań), co jednak w analizowanym przypadku - w odniesieniu do żadnego z wymienionych naruszeń, jakich dopuścił się pozwany względem powoda - w żadnej mierze nie nastąpiło, w szczególności zaś, mimo zaprezentowania już w pozwie określonych faktów (wzmocnionych dodatkowo dowodami w postaci dokumentów) wskazujących na korzystniejsze ukształtowanie warunków zatrudnienia (tak w zakresie awansowania, ukształtowania wynagrodzenia za pracę, jak i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą) konkretnych osób będących - odmiennie aniżeli powód - działaczami związkowymi (politycznymi), pozwany nie tylko nie odniósł się do nich na żadnym etapie postępowania, lecz przede wszystkim nie przeprowadził dowodu przeciwnego, że przynależność związkowa (poglądy polityczne) nie miały w tym zakresie żadnego znaczenia; (-) art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy przepis ten przewiduje odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (nie ograniczając się do zakazu dyskryminacji), a każde nieuzasadnione obiektywnymi powodami różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, niezależnie od jego przyczyn, w szczególności bez potrzeby doszukiwania się „kryteriów dyskryminacyjnych”, stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i uzasadnia prawo pracownika do tego odszkodowania w pełnym zakresie (to jest zarówno za szkodę materialną, jak i niematerialną), a takowe różnicowanie - w analizowanym przypadku - miało miejsce w odniesieniu do osoby powoda, zarówno w zakresie ukształtowania jego wynagrodzenia za pracę, jak i pominięcia go przy awansowaniu oraz przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; (-) art. 18^{3d} w związku z art. 11² i 18^{3c} k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód wykonywał pracę jednakowej wartości, jak praca świadczona przez radcę prawnego A. G. (to jest pracę wymagającą całkowicie porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku), a mimo tego wynagrodzenie tych pracowników było zróżnicowane nie tylko w zakresie płacy zasadniczej, lecz również - dodatku funkcyjnego, którego pozbawiony był powód, a który przysługiwał tejże w kwocie 1.793,80 zł miesięcznie, zwłaszcza wobec niewykazania w całym toku procesu, że poziom trudności, złożoności i odpowiedzialność związany z wykonywaniem przez tę pracownicę czynności w ramach obsługi organów korporacyjnych pozwanego,

czy też zakres jej kontaktów zewnętrznych (a więc jedyne kryteria, które w świetle wewnętrznych regulacji pozwanego winny być rozstrzygające o przyznawaniu pracownikom takiego składnika wynagrodzenia) odbiegał od tego, jaki cechował pracę świadczoną równolegle (albowiem wymienione obowiązki radcy prawnego A. G. nie były, wbrew ustaleniom Sądu Apelacyjnego w Łodzi, obowiązkami dodatkowymi) przez powoda, w tym zwłaszcza w stopniu, który eliminowałby ich porównywalność i uzasadniał zróżnicowanie wynagrodzenia na poziomie 20% miesięcznie; (-) art. 9 § 2 i 4 k.p., przez ich niezastosowanie i uznanie, że przewidziana wewnętrznymi przepisami prawa pracy pozwanego tzw. „skrótowa procedura zatrudniania” (*nomen omen* jednoznacznie negatywnie oceniona przez Sądy obu instancji z punktu widzenia przejrzystości doboru kadr) uzasadnia legalność działań pracodawcy polegających na zaniechaniu (trzykrotnie) procesu rekrutacji na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego, a tym samym - pominięciu powoda przy awansowaniu, gdy tymczasem, abstrahując od tego, iż w najmniejszym stopniu nie dowiedziono, by w którejkolwiek z tych trzech sytuacji zachodził „szczególny przypadek” uzasadniający ewentualnie dopuszczalność takiego odstępstwa ani by dochowano określonych wymogów formalnych, zwłaszcza że przedmiotowe postanowienia wewnętrznych aktów prawnych (wprowadzające w istocie prymat arbitralnej decyzji pracodawcy nad powszechnie obowiązującymi zasadami prawa pracy) są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy, albowiem co najmniej ograniczają im możliwość dostępu do awansu (art. 18^{3a} § 1 k.p.) i naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), a w konsekwencji - nie obowiązują; (-) art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy (Dz.U.U.E.L.2000.303.16) i art. 25 dyrektywy 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L.2006.204.23), przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania z tytułu podejmowanych względem niego działań dyskryminacyjnych w kwocie 27.032,64 zł, podczas gdy odszkodowanie w tej wysokości nie spełnia przesłanek z wymienionych aktów

prawnych, nie jest skuteczne, proporcjonalne i wystarczająco dolegliwe dla pozwanego pracodawcy; (-) art. 18 § 3 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy przepis ten ma zastosowanie do wszelkich przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, niezależnie od przyjętego przy różnicowaniu kryterium, a ukształtowane (a nie jedynie zaproponowane powodowi) postanowienia łączącej strony umowy o pracę są mniej korzystne dla powoda aniżeli postanowienia umów łączących pozwanego z innymi pracownikami wykonującymi pracę jednakowej wartości jak praca świadczona przez powoda, a zatem naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jako nieważne powinny zostać zastąpione postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego; (-) art. 415 i 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji uznania przez skład orzekający, że nie zachodzą przesłanki aktywujące odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego w oparciu o treść art. 18^{3d} k.p. (pomimo stwierdzonego przez Sąd Apelacyjny, wyczerpującego dyspozycję tego przepisu, „naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu”), gdy tymczasem te właśnie przepisy winny wówczas stanowić podstawę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z oczywistym i nieuprawnionym zróżnicowaniem sytuacji jego i innych pracowników pozwanego w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz awansowania.

W dalszej części skarżący wskazał na naruszenia przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie (-) art. 316 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., polegające na bezpodstawnym pominięciu części zgromadzonego materiału dowodowego i tym samym nieuwzględnieniu okoliczności: a) przysługiwania A. G., po dniu 1 stycznia 2016 r., dodatku funkcyjnego w kwocie 1.793,80 zł miesięcznie, przez okres kolejnych 4,5 miesięcy, mimo zaprzestania obsługi zarządu i Rady Nadzorczej pozwanego, które to obowiązki rzekomo uzasadniały przyznanie jej tego świadczenia; b) przysługiwania A. K. po dniu 1 października 2014 r. dodatku funkcyjnego w kwocie 900 zł miesięcznie, pomimo zakończenia już wówczas projektu SOT, w realizacji którego uczestniczyła, a co rzekomo uzasadniało przyznanie jej tego świadczenia; c) przysługiwania E. K. w okresie od 1 października 2012 r. do 1 czerwca 2013 r. (a więc przed powierzeniem

jej stanowiska Dyrektora Biura Prawnego) dodatku funkcyjnego w kwocie 500 zł miesięcznie, mimo nieuzasadnienia tego przez pozwanego żadnymi względami; d) przysługiwania K. Z. w okresie od 11 lipca 2013 r. do 1 września 2014 r. (a więc przed powierzeniem mu stanowiska Dyrektora Biura Prawnego) dodatku funkcyjnego w kwocie 1.000 zł miesięcznie, mimo braku uzasadnienia tego, co świadczy o całkowitej dowolności pracodawcy w przyznawaniu poszczególnym radcom prawnym dodatku funkcyjnego, a nadto braku związku tego świadczenia z ponadnormatywnie realizowanymi obowiązkami/ oraz oderwaniu od przesłanek, które w myśl wewnętrznie obowiązujących (§ 2 załącznika nr 5 do ZUZP - Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych) winny być w tym zakresie wyłącznie rozstrzygające (tj. trudność, złożoność i odpowiedzialność związana z podejmowaniem decyzji na zajmowanym stanowisku oraz zakres kontaktów zewnętrznych); (-) nieuwzględnieniu okoliczności przysługiwania Z. K. w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2016 r. wynagrodzenia w stawce zasadniczej wyższej o 89 pkt w stosunku do powoda wobec całkowicie tożsamego zakresu obowiązków obu tych pracowników, co w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w pkt I.1 zaskarżonego wyroku - w sytuacji uznania przez skład orzekający, że istniały obiektywne przesłanki do zróżnicowania wynagrodzenia powoda i A. G. w zakresie dodatku funkcyjnego - winno skutkować zasądzeniem na rzecz powoda kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym otrzymanym w okresie od maja 2013 r. do kwietnia 2016 r. przez Z. K. (odpowiadającym 810 punktem), a wynagrodzeniem otrzymanym przez powoda (odpowiadającym 721 punktem), a nie - jak miało to miejsce - pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym otrzymanym w tym okresie przez A. G. (odpowiadającym 770 punktem), a należnym powodowi, o co zresztą powód wielokrotnie postulował; (-) nieuwzględnieniu okoliczności (znajdujących pełne potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy, w tym zwłaszcza - w objętych jego zakresem aktach pracowniczych) legitymowania się przez powoda obiektywnie weryfikowalnymi cechami/przymiotami, które - z punktu widzenia interesu pracodawcy - czyniły jego kandydaturę bardziej atrakcyjną względem każdej z osób, którym pozwany powierzył wykonywanie obowiązków na stanowisku Dyrektora Biura Prawnego (i przy prawidłowo, z pełnym poszanowaniem zasady równego traktowania

pracowników w zakresie awansowania, przeprowadzonym procesie obsady tego stanowiska, z wysokim prawdopodobieństwem skutkowałyby obsadzeniem na nim powoda), w tym zwłaszcza każdorazowo dłuższym okresem przysługiwania uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego, stażem pracy zarówno ogółem, jak i u pozwanego (mającym niewątpliwie przełożenie na doświadczenie, wiedzę i znajomość organizacji pozwanego), stażem pracy na stanowisku radcy prawnego u pozwanego, co skutkowało niezasadnym zaaprobowaniem stanowiska Sądu pierwszej instancji odnośnie do niewykazania przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym zwłaszcza normalnego adekwatnego związku przyczynowego między działaniami pozwanego polegającymi na wielokrotnym zaniechaniu procedury rekrutacyjnej na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego a powstaniem szkody, a w konsekwencji - oddaleniem zarzutów apelacyjnych powoda w tym zakresie; (-) nieuwzględnieniu okoliczności, które legły u podstaw wstrzymania się przez powoda (a nie - jak błędnie ustalił Sąd drugiej instancji - odmowy) z przyjęciem zaproponowanych mu (a więc - wbrew ustaleniom tego Sądu - jeszcze nieukształtowanych) od 1 kwietnia 2016 r. nowych warunków płacy, mianowicie: (1) bezpodstawnego zamknięcia przez pozwanego możliwości zweryfikowania formułowanych roszczeń, zarzutów i wątpliwości płacowych w przewidzianym w tym zakresie trybie wewnętrznym; (2) nieuwzględnienia w ramach owej propozycji innych aniżeli płaca zasadnicza składników wynagrodzenia, które również różnicowały sytuację powoda i innych pracowników pozwanego wykonujących jednakową pracę; (3) całkowitego zmarginalizowania przez pracodawcę roszczeń za okres miniony (tj. przed 1 kwietnia 2016 r.); (4) prób zwolnienia go z pracy (wyłącznie dlatego, że występował o podwyższenie wynagrodzenia i domagał się podania klarownych kryteriów wynagradzania w jego grupie zawodowej) oraz zdyskredytowania go z perspektywy przymiotów niezbędnych do wykonywania zawodu radcy prawnego, co skutkowało zmianą wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie pkt I.2 oraz pkt II; (-) art. 327¹ § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na nierozpoznanie części zarzutów apelacji powoda, a mianowicie wskazanych w apelacji (pkt 1 ppkt 5) i dotyczących naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., na skutek nieuznania istnienia oczywistego związku z pracą u pozwanego świadczeń finansowych otrzymywanych przez jego

pracowników rekomendowanych przez pracodawcę do zasiadania w radzie nadzorczej spółki zależnej; (-) art. 230 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy pozwany w istocie przyznał zaistnienie „przesłanek dyskryminacyjnych”, nie odnosząc się do nich w ogóle w całym toku sprawy, w szczególności zaś nie zaprzeczając im i nie przedstawiając żadnych obiektywnych przyczyn, które zdecydowały o wielokrotnym pominięciu powoda w awansowaniu na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego i w przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz w mniej korzystnym ukształtowaniu jego wynagrodzenia za pracę względem osób wykonujących jednakową pracę, co skutkowało odmową przyjęcia właściwego, to jest wynikającego z art. 18^{3d} k.p. reżimu odpowiedzialności pozwanego.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Spółka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma częściowo usprawiedliwione podstawy i z tej przyczyny została uwzględniona.

Zarzut naruszenia przepisów postępowania potwierdził się tylko w części naruszenia art. 382 k.p.c., w jakim Sąd Apelacyjny nie zajął stanowiska odnośnie do oceny tej części materiału dowodowego, która dotyczyła roszczeń powoda odnośnie do szkody niemajątkowej, a to – jak zostało wykazane w uzasadnieniu – mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Natomiast w dalszej kolejności za niezasadne należało uznać zarzucenie przez skarżącego naruszenie art. 316 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że przy wydaniu wyroku należy wziąć po uwagę stan istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, natomiast drugi wskazuje, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Skarżący nie wyjaśnia, w jaki sposób miało dojść do naruszenia podanych przepisów w tym zestawieniu.

W odniesieniu do zarzutu nieuwzględnienia różnic w wypłacaniu dodatku funkcyjnego wskazanym przez skarżącego osobom, należy podkreślić, że słusznie Sąd Apelacyjny pominął te wskazania, ponieważ nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji, zarówno w zakresie wykonywanych obowiązków, jak i przedziałów czasowych, to jest okresów, które brane są pod uwagę przy ustaleniu, czy nie doszło do naruszenia równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Sąd Apelacyjny ustalił przesłanki wskazujące zasadność przyznania dodatku funkcyjnego poszczególnym pracownikom, bądź wskazał, że okresy, za które owe dodatki były przyznawane, nie mieściły się w granicach porównywanych okresów zatrudnienia – zgodnie z zasadą równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Tytułem przykładu Z. K. miał w okresie objętym pozwem odmienne zakresy czynności i pracował w innym dziale pozwanego, ponieważ był delegowany do pracy w obszarze działania Działu Nadzoru Inwestycyjnego.

Wątek legitymowania się przez powoda obiektywnie weryfikowalnymi cechami (przymiotami), które - z punktu widzenia interesu pracodawcy - czyniły jego kandydaturę bardziej atrakcyjną względem każdej z osób, którym pozwany powierzył wykonywanie obowiązków na stanowisku Dyrektora Biura Prawnego, zostanie szerzej omówiony przy zarzutach naruszenia prawa materialnego. Tu jedynie można podkreślić, że nieuwzględnienie przy procesie tej rekrutacji wysokich kwalifikacji powoda, na tle innych pracowników o równie wysokich kwalifikacjach (radcowie prawni) przy jednoczesnej, bardzo wysokiej samoocenie skarżącego, nie stanowi pominięcia faktu tylko odmienną, od przyjętej przez powoda, optykę ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych.

Odnosząc do zarzutu, nieuwzględnienia okoliczności, które legły u podstaw wstrzymania się przez powoda przed zawarciem porozumienia, należy krótko przypomnieć, że strony umowy o pracę mają prawo dokonania zmian warunków tej umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą złożenia przez obie strony – pracownika i pracodawcę –

zgodnych oświadczeń woli zmierzających do dokonania zmian w określony sposób i w określonym terminie. Zmiana warunków umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Wystąpienie z taką propozycją stanowi w istocie ofertę zgodnej modyfikacji warunków umowy, do której stosuje się odpowiednio – na podstawie art. 300 k.p. – przepisy art. 66 i następne k.c. Z art. 66 § 1 k.c. wynika zaś, że oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy. Jednocześnie należy podkreślić, że porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy nie podlega ocenie według reguł określonych w art. 42 § 2 k.p. Mając powyższe na uwadze, nie ma wątpliwości, co do kwalifikacji zachowania powoda w kategorii odmowy przyjęcia nowych warunków. Należy również pamiętać, że porozumienie zmieniające może, co do zasady, zostać zawarte przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc również *per facta concludentia* (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 2/14, LEX nr 1621335).

Drugi zarzut procesowy (naruszenie art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) nie jest zasadny, zwłaszcza, że w tym miejscu skarżący koncentruje się wokół ustaleń faktycznych i oceny dowodów, a nie konstrukcji uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Tego rodzaju manewr nie może przynieść spodziewanego rezultatu (zob. art. 398³ § 3 k.p.c.). Ponadto naruszenie art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. jest usprawiedliwione w tych tylko wyjątkowych wypadkach, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie zawiera wszystkich wymaganych elementów konstrukcyjnych lub zawiera tak kardynalne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej. Tylko bowiem wówczas stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2021 r., I PSK 108/21, LEX nr 3392583). Taka sytuacja w sprawie nie zachodzi. Należy pamiętać, że Sąd drugiej instancji winien odnieść się w sposób zindywidualizowany do zarzutów apelacyjnych, a jeśli są one rozbudowane ponad niezbędną miarę i multiplikują sztucznie podstawy prawne, to tego rodzaju mechanizm sąd również może ocenić zwięźle, jednak tak, by uchwycić istotę sporu w linii stanowisk obu stron. Dokonanie zaś przez Sąd odwoławczy

niekorzystnej dla strony oceny dowodów, nie może stanowić podstawy do uwzględnienia przedstawionych zarzutów, bo z punktu widzenia omawianego naruszenia nie ocenia się poprawności rozstrzygnięcia.

Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 230 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Stanowisko pozwanego należy oceniać przez pryzmat zakresu argumentów, z jakimi w sprawie występował powód. Postępowania rozbudowane w argumentacji, nawarstwione szeregiem okoliczności indywidualnych nie mogą prowadzić do stwierdzenia, że każda wypowiedź pracownika spotka się ze stosowną reakcją pracodawcy. Jego stanowisko może być czytelne (i w sprawie było), gdy uwzględni się łącznie skonstruowane wypowiedzi, w tym w pismach procesowych, z których wynika, dlaczego nie uznano żądań powoda. Innymi słowy mówiąc, w razie niewypowiedzenia się przez stronę co do powołanych faktów sąd uzna je za przyznane tylko wówczas, gdy domniemanie przyznania będzie uzasadnione w świetle wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy.

Analiza zarzutów prawa materialnego obliguje do 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, LEX/el). 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 okresu do 2016 r.) do zanikania rozróżnienia dyskryminacji i nierównego traktowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2021 r., I PSKP 27/21, LEX nr 3283365).

Z ustalonych okoliczności wynika, że nie doszło do dyskryminacji powoda z powodu jego przekonań politycznych, a ściślej - jego apolityczności oraz braku przynależności związkowej (nie wskazano zabronionego kryterium), lecz pracodawca dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez różnicowanie praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w zakresie ustalonego wynagrodzenia. Słusznie Sąd Apelacyjny odwołuje się to do tezy Sądu Najwyższego, zgodnie z którą art. 18^{3b} § 1 k.p. w aspekcie art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie

zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że uprawdopodobnienie dyskryminacji politycznej powinno polegać na wskazaniu oświadczenia pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę, które eksponowało poglądy lub przekonania polityczne, odmienne od poglądów pracownika, zwłaszcza gdy nacechowane było niechęcią lub brakiem akceptacji dla odmiennych poglądów albo przekonań. Dopiero po wskazaniu przez pracownika oświadczenia przełożonego, eksponującego odmienne poglądy polityczne od poglądów pracownika, ciężar dowodu, że nierówne traktowanie nie wynikało z dyskryminacji i było obiektywnie uzasadnione, przechodzi na pracodawcę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2017 r., II PK 177/16, LEX nr 2321879). Stąd zarzut naruszenia art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p., a także art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zakresie, w jakim wskazuje skarżący jest niezasadny.

Rola przepisu art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik jako powód powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego różnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca jako pozwany powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami.

Nie jest zasadny również zarzut naruszenia art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. O ile ma rację skarżący, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uzasadnia prawo pracownika do odszkodowania w pełnym zakresie (to jest zarówno za szkodę materialną, jak i niematerialną), to zapomina, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna wymieniona w tym przepisie przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest oparta na zasadzie bezprawności na co wskazuje zawarte w tym przepisie określenie „pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu”. Oznacza to, że przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest wyłącznie bezprawne zachowanie pracodawcy, polegające na naruszeniu obowiązku przestrzegania zasady zakazu działania dyskryminującego, natomiast poniesiona szkoda i związek przyczynowy należy rozpatrywać w kategoriach okoliczności wpływających na zakres odszkodowania.

W ustalonym stanie faktycznym, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Apelacyjny nie stwierdził wystąpienia po stronie pracodawcy praktyk dyskryminacyjnych w stosunku do powoda, przy wyłanianiu kandydata na stanowisko dyrektora Biura Prawnego, a jedynie niezastosowanie procedury rekrutacyjnej, która nie miała charakteru bezwzględnie. Postanowienia zarządzenia 44 (załącznik 1 ust. VII pkt 1) nakazują w przypadku pojawienia się potrzeby uzupełnienia zatrudnienia, by w pierwszej kolejności rozważyć możliwość wykorzystania istniejących w Spółce rezerw kadrowych. W szczególnych przypadkach dopuszcza się bowiem możliwość zastosowania skróconej procedury zatrudniania. W tej sytuacji co do jej zakresu ostateczną decyzję podejmuje pracodawca. Przewidziana w Spółce wewnętrzna polityka kadrowa, sprowadzająca się do zasady promowania „swoich” pracowników na wyższe stanowiska specjalistyczne, nie oznacza jednak, że pracodawca, wobec braku właściwej osoby lub wystąpienia innych okoliczności szczególnych, nie jest uprawniony do pozyskania pracownika spoza organizacji. Wszak rekrutacja jest „procesem polegającym na kwalifikowaniu i pozyskiwaniu spośród kandydatów do pracy takich, którzy posiadają cechy i kompetencje przydatne dla organizacji (zob. A. Szalkowski: Rekrutacja personelu, [w:] Wprowadzenie do zarządzania personelem, (red.) A. Szalkowski, Kraków 2000, s. 64).

Powód stoi na stanowisku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego, prawidłowo i rzetelnie (oraz przy pełnym respektowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu) przeprowadzony proces rekrutacji z wysokim prawdopodobieństwem skutkowałby jego awansem zawodowym na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego. Przyjęcie tej tezy (przyjmując hipotetycznie, że słusznej) nie oznacza, że działania faktycznie podjęte przez pracodawcę były bezprawne. Wybór schematu prowadzącego do naboru zewnętrznego nie był zabroniony prawem, a więc pozwanemu nie można przypisać odpowiedzialności

odszkodowawczej. Rację ma też Sąd Apelacyjny, że nie istnieje adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem pozwanego (zaniechaniem procesu rekrutacji wewnętrznej na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego) a szkodą, w postaci wskazanej przez powoda (wyższym uposażeniem, dodatkowymi premiami oraz dostępem do prestiżowych szkoleń, czyli korzyści, których powód nie odniósł).

Podsumowując, pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Innymi słowy naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego nie powoduje odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Na marginesie można dodać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Wyrównanie to przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody (majątkowej lub niemajątkowej). Celem odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. jest bowiem wyrównanie zarówno straty majątkowej, jak i niemajątkowej, jakich doznaje pracownik ze strony pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r., II PSKP 63/21, LEX nr 3275236). W ocenie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, LEX nr 3287305), należy jednak przyjąć, że w sytuacji, w której powód (pracownik, kandydat na pracownika, były pracownik) wyraźnie rozdziela doznaną szkodę majątkową od krzywdy, manifestując w ten sposób, że samo naprawienie szkody majątkowej nie będzie dla niego satysfakcjonujące, a ponadto - jego zdaniem - nie będzie wystarczająco skuteczne (jeśli chodzi o naprawienie wszystkich uszczerbków doznanych przez pracownika) oraz wystarczająco odstraszające pracodawcę przed dokonywaniem kolejnych naruszeń, sąd pracy powinien rozważyć przyznanie pracownikowi zadośćuczynienia choćby w minimalnej kwocie określonej w art. 18^{3d} k.p.

Na gruncie niniejszej sprawy, wobec braku przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, art. 18^{3d} k.p. nie może stanowić podstawy do zapłaty odszkodowania w kwocie 50.000 zł jako wyrównanie szkody niemajątkowej spowodowanej brakiem awansu. Tak bowiem swoje żądanie określił powód. Według jego twierdzeń, roszczenie to obejmowało rekompensatę za skutki w postaci ograniczenia perspektyw rozwoju zawodowego powoda i możliwości realizacji jego aspiracji, tak w zakresie poziomu otrzymywanego wynagrodzenia, jak i zajmowanego stanowiska.

Jednakże określone zachowania pracodawcy prowadzące do naruszenia zasady równego traktowania w wynagrodzeniu, mogą – jak w rozpoznawanej sprawie – naruszyć art. 11¹ k.p. Mając na uwadze całokształt zachowań pracodawcy, należy ocenić, czy nie doszło do naruszenia godności i innych dóbr osobistych M. G.. Pracowniczą godność tworzy bowiem poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu przez przełożonych jego zdolności, umiejętności i wkładu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021 r., II PSKP 44/21, LEX nr 3239927). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być zatem nie tylko działanie pracodawcy prowadzące wprost do naruszenia zasady równego traktowania w wynagrodzeniu, ale też zbiór pozostałych zachowań pracodawcy, takich jak pozostawienie bez rozpoznania przez 22 miesiące wniosku powoda o podwyższenie należnego mu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego do kreślonego poziomu (właśnie w kontekście naruszania zasady równego traktowania w wynagrodzeniu - art. 11² k.p.), zgodnego z wynagrodzeniem innych radców prawnych, ustalanie wartości wynagrodzeń aplikantów na poziomie wyższym niż powód, podjęcie przez pracodawcę – już po złożeniu wspomnianego wniosku – próby wypowiedzenia stosunku pracy powodowi (październik 2015 r.). Wskutek tych działań pracodawcy, które można skonstatować jako mające charakter ciągły i trwały (długi okres trwania zachowań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu), mogło dojść do uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika, a ocena czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista, należy do sądów powszechnych.

W tym aspekcie należy odwołać się do trafnych poglądów prezentowanych w piśmiennictwie. Przede wszystkim odpowiedzialność z art. 24 § 1 k.c. warunkowana jest wystąpieniem bezprawnego naruszenia dóbr osobistych. Pozostawiając na boku kwestię bezprawności, trzeba zasygnalizować, że część człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (część zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (część wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem piśmiennictwa, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: *Sprawy ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej mogą być przywołane zachowania pracodawcy.

Należy jednak podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja, zgodnie z którą badanie naruszenia dóbr osobistych powinno być dokonywane w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego nie może być dokonywana według miary indywidualnej

wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze czy uwarunkowania chorobowe. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczuć szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6 - 7, poz. 93). Sąd powinien rozważyć, czy typowa, przeciętna osoba na miejscu pokrzywdzonego uznałaby określone zachowanie za naruszenie dobra osobistego oraz czy w odczuciu społecznym określone działanie może być zakwalifikowane jako naruszające dobra osobiste. Kryterium oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przy tym przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących. Jednocześnie uwzględnienie kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony, ale nie można im przypisać rozstrzygającego znaczenia. Naruszenie dobra osobistego należy więc rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, nie pomijając subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5, poz. 82 i z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115).

W dalszej kolejności, w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę, należy się odnieść do zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.), której treść potwierdza art. 18^{3c} k.p. W przepisie tym przewiduje się, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Różnice w wysokości wynagrodzenia mogą być tylko wtedy kwestionowane, gdy są wynikiem stosowania pozamerytorycznych, nieobiektywnych kryteriów. Porównując wynagrodzenia dwóch lub większej liczby osób, istotny jest w związku z tym punkt odniesienia (zasada, według której porównanie takie jest dokonywane). Mogą nim być właściwości osobiste pracowników (kryterium podmiotowe) bądź też właściwości samej pracy (kryterium przedmiotowe). Różnicowanie wynagrodzenia w oparciu o pierwsze kryterium może prowadzić do zarzutu dyskryminacji. W przypadku zastosowania drugiego kryterium

wynagrodzenie może być różne w zasadzie tylko wtedy, gdy różnice wykazuje wykonywana praca. Jeśli takie różnice nie występują, mamy do czynienia z pracą jednakową lub pracą jednakowej wartości - wówczas pracownikom powinno przysługiwać jednakowe wynagrodzenie (zob. M. Nowak, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2017 r., II PK 322/16, LEX nr 2435646.). Ponieważ to pracodawca ma wpływ na ustalanie zasad wynagrodzenia, to jego odpowiedzialność zachodzi wtedy, gdy istnieje związek między zawinionym postępowaniem pracodawcy a skutkiem w postaci nierównego traktowania, do którego dochodzi przez kształtowanie wynagrodzeń, jego pochodnych czy składników, ale też innych świadczeń związanych z zatrudnieniem w sposób dyskryminujący.

Sąd Apelacyjny podzielił ocenę, że wobec jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w okresie dochodzonym pozwem przez powoda i Agnieszkę Grobicką, wobec posiadania tożsamyh kwalifikacji i zbliżonego stażu zróżnicowanie wynagrodzenia było przejawem nierównego traktowania w rozumieniu art. 11² k.p. Należy jednak podkreślić, że prace jednakowe, to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości, a wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Stąd na gruncie niniejszej sprawy odrębnie został oceniony element wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego.

Zgodnie z § 2 załącznika nr 5 do ZUZP - zasady przyznawania dodatków funkcyjnych wynika, że w odniesieniu do radców prawnych, możliwość przyznania dodatku funkcyjnego zakwalifikować należy według dwóch kryteriów: trudności, złożoności i odpowiedzialności związanej z podejmowaniem decyzji na zajmowanym stanowisku (§ 2 lit. b) oraz zakresem kontaktów zewnętrznych (§ 2 lit. g). W ustalonym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny przyjął, że dodatek funkcyjny A. G. otrzymywała z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków (stała obsługa Rady Nadzorczej i zarządu), których pozostali radcowie, w tym powód nie wykonywali stale, tylko wyjątkowo w zastępstwie w przypadku jej nieobecności. To zaś wypełniało kryteria przyznania dodatku funkcyjnego na podstawie § 2 załącznika nr 5 do ZUZP. Dodatkowo, w odniesieniu do pozostałych radców, którzy

otrzymywali dodatek funkcyjny (choć nie wszyscy), Sąd Apelacyjny ustalił przesłanki wskazujące na zasadność jego przyznania, bądź wskazał, że okresy, za które były przyznawane, nie mieściły się w granicach porównywanych okresów zatrudnienia – zgodnie z zasadą równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się więc do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji.

Należy pamiętać, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości (w zakresie przyznanych obowiązków dodatkowych) i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Innymi słowy, oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4 poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Lustrzanym odbiciem tego przepisu w sferze równego traktowania pracowników jest art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Ilość i jakość świadczonej pracy stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 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), akceptowane również w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 12 sierpnia 2004 r., II PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Sąd pracy, co do zasady, nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w

przepisach prawa pracy i umowie o pracę. Jedyne wyjątki dotyczą sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), albowiem znajduje tutaj zastosowanie norma z art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którą postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, zamiast nich stosuje się inne przepisy bądź postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące nieważne postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym (art. 18^{3d} k.p.). Jednakże przepis art. 18^{3d} k.p. nie może stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania za szkodę, która może wystąpić w przyszłości. Stąd Sąd Apelacyjny zasądził należne odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Przy czym Sąd ten miał na względzie, bezsporne w świetle opinii biegłej księgowej, ustalenie, że gdyby powód przyjął zaproponowane przez pozwanego w drodze porozumienia zmieniającego do umowy o pracę z dnia 16 marca 2016 r. nowe warunki płacy od 1 kwietnia 2016 r., nie wystąpiłaby różnica w wynagrodzeniu w porównaniu z wynagrodzeniem A. G.. W konsekwencji dalej idące żądanie o odszkodowanie za okres od 1 kwietnia 2016 r. do kwietnia 2018 r. oddalił jako bezzasadne na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Nie potwierdził się zatem zarzut naruszenia art. 18^{3d} w związku z art. 11² i 18^{3c} k.p., co z kolei przesądza również o bezzasadności zarzutu naruszenia art. 415 i 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. Rację ma bowiem Sąd Apelacyjny przyjmując brak podstaw prawnych do obciążenia pozwanego odpowiedzialnością za otrzymywanie przez powoda od 1 kwietnia 2016 r. wynagrodzenia w niższej niż A. G. wysokości, ponieważ przyczyną tego faktu była

odmowa (albo wstrzymanie jak to widzi powód) przyjęcia zaproponowanego mu porozumienia, w zakresie podwyższenia wynagrodzenie do kwoty 8.162 zł miesięcznie (kategoria XVII i 770 punktów), które w takiej samej wysokości otrzymywała porównywana pracownica.

Przedstawiona argumentacja implikuje konieczność przeciwstawienia się zarzutom naruszenia art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16) i art. 25 dyrektywy 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2006.204.23). W ramach odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., mieści się nie tylko obowiązek naprawienia szkody w postaci różnicy między wynagrodzeniem zasadniczym dyskryminującym a takim samym wynagrodzeniem w zgodnej z prawem wysokości, ale także w wysokości różnicy między wypłaconymi a należnymi z analogicznych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311). Odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. jest więc ustalane według kryteriów określonych w art. 361 § 2 k.c. Tylko w takim kontekście można mówić o sankcji określonej przez prawo unijne jako „skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, LEX nr 584928). Podczas ustalania wysokości odszkodowania nie obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu, wobec czego pracownik ma obowiązek wykazania wysokości należnej mu kwoty, zgodnie z ogólnymi zasadami, jakie wynikają z przepisów Kodeksu cywilnego. Wobec braku przesłanek dyskryminujących, na gruncie niniejszej sprawy, wysokość odszkodowania odpowiadała wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać powód bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym – co zostało już omówione. Należy jeszcze raz podkreślić, że na gruncie niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji a jedynie do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).

Z tych względów Sąd Najwyższy – we wskazanym powyżej zakresie uwzględnił skargę kasacyjną powoda i orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., zaś w pozostałej części ją oddalił na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 102 k.p.c. w odniesieniu do żądań powoda, co do których skarga kasacyjna została oddalona.

[as]

l.n