



Sygn. akt II PK 310/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. O.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

A. B. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej P. S.A. w W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 29.190 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie przyznanego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, uznania za nieważne postanowień umowy o pracę zawartej pomiędzy nim a pozwaną w części dotyczącej należnego wynagrodzenia za pracę jako naruszających zasadę

równego traktowania w zatrudnieniu i zastąpienia ich odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego, przez podniesienie wysokości należnego wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3.000 zł brutto oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W toku postępowania A. B. zgłosił alternatywną podstawę prawną swoich roszczeń, powołując się na regulacje art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11² k.p.

Wobec śmierci A. B., postępowanie w sprawie było kontynuowane z udziałem jego córki i spadkobiercy - powódki M. O..

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 3 stycznia 2017 r. oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że ojciec powódki był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 3 lipca 2003 r. do dnia 31 października 2013 r., od dnia 1 stycznia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W pierwszej łączącej strony umowie o pracę ustalono, że będzie on świadczył pracę na stanowisku wartownik-konwojent w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo ojciec powódki otrzymywał wynagrodzenie według 6 kategorii zaszeregowania w kwocie 1.400 zł brutto miesięcznie, następnie wynagrodzenie to wzrastało systematycznie do kwoty 1.798 zł brutto, a od dnia 1 sierpnia 2008 r. wynosiło 2.060 zł brutto. Od dnia 1 października 2009 r. ojciec powódki świadczył pracę na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym według 7 kategorii zaszeregowania wynoszącym 2.060 zł brutto.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy z dnia 6 kwietnia 1992 r. wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku wartownik - konwojent powinno mieścić się w zakresie od 6 do 8 kategorii zaszeregowania, a jego wysokość powinna kształtować się w przedziale od 900 do 2.600 zł. Zgodnie z nowym zakładowym układem zbiorowym pracy, obowiązującym od dnia 13 września 2010 r., stanowisko pracownika ochrony mieściło się zaś w zakresie od 6 do 9 kategorii zaszeregowania, z wynagrodzeniem w kwocie od 900 zł do 3.300 zł. W 8 kategorii wynagrodzenie to było ukształtowane na poziomie od 1.000 zł do 3.100 zł, a w 9 kategorii - od 1.000 zł do 3.300 zł.

Organizacje związkowe nie kwestionowały istnienia „widełek” w zakresie wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił również, że do obowiązków pracowników zatrudnionych na stanowisku wartownik - konwojent należała w szczególności bieżąca współpraca z innymi pracownikami w celu zapewnienia właściwego, wymaganego przepisami poziomu bezpieczeństwa chronionych obiektów, obszarów i konwojów wartościowych, a także utrzymywanie w gotowości do natychmiastowego użycia przydzielonej broni, środków przymusu bezpośredniego oraz innego wyposażenia. Co do zasady zadania te polegały na zapewnianiu ochrony placówek pozwanej oraz konwojowaniu jej mienia, to jest przewożeniu gotówki z urzędów [...] do skarbcza, natomiast nie obejmowały prowadzenia dokumentacji związanej z czynnościami inkasenckimi. Wartownicy - konwojenci nie zajmowali się inkasowaniem i transportowaniem mienia nienależącego do pracodawcy, lecz do klientów pozwanej w ramach świadczenia przez nią usług z zakresu konwojowania osób i mienia na rzecz podmiotów zewnętrznych. U pozwanej był powołany urząd [...] inkasa, przekształcony następnie w pododdział straży [...] ds. ochrony osób i mienia powierzonego, tzw. inkaso, zajmujący się inkasowaniem i przewożeniem wartości majątkowych dla podmiotów zewnętrznych - klientów pozwanej. Pracownicy tej jednostki stanowili grupę wynagradzaną wyżej od osób zajmujących stanowisko wartownika - konwojenta. Z dniem 1 września 2009 r. pozwana w wyniku komercjalizacji została przekształcona z przedsiębiorstwa wielozakładowego w spółkę akcyjną. Zgodnie z zarządzeniami nr [...] i nr [...] Dyrektora Generalnego P. z dnia 6 lipca i dnia 20 lipca 2009 r., od dnia 1 października 2009 r. w pozwanej zostały wprowadzone zmiany organizacyjne, obejmujące m.in. likwidację straży [...] i włączenie jej zadań do centrum usług koncesjonowanych. Od dnia 1 października 2009 r. zniesiono też podział na pracowników inkasa i pracowników wartowników - konwojentów. Od tej daty obowiązki tych pracowników połączono i wszyscy oni zostali zatrudnieni na stanowisku: pracownik ochrony w centrum usług koncesjonowanych. W wyniku opisanej reorganizacji ojciec powódki stał się pracownikiem wydziału operacyjnego centrum usług koncesjonowanych wydziału operacyjnego W., zatrudnionym na stanowisku pracownika ochrony. W związku ze zmianą stanowiska był

zobowiązany do ochrony obiektów i obszarów powierzonych mu do ochrony, konwojowania osób i mienia powierzonych do ochrony, w tym wykonywania czynności zarówno osoby transportującej, jak i kierowcy pojazdu przystosowanego oraz prowadzenia dokumentacji konwojowej, zgodnie z obowiązującymi procedurami. Zakres zadań wszystkich pracowników ochrony, bez względu na to, czy przed ujednoliceniem stanowisk wykonywali oni pracę konwojenta czy konwojenta-wartownika, po dniu 1 października 2009 r. był identyczny. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w tej grupie zawodowej wykonywali takie same obowiązki.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że pozwana nie dokonała ujednolicenia wynagrodzeń przysługujących wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku pracownika ochrony, w tym nie podwyższyła ojcu powódki wynagrodzenia do stawek, które otrzymywali pracownicy inkasenci przed dniem 1 października 2009 r. Zmiana stanowiska pracy nie wpłynęła na wysokość wynagrodzenia przysługującego ojcu powódki, natomiast inni pracownicy zajmujący analogiczne stanowisko pracownika ochrony zachowali dotychczasowe stawki wynagrodzenia za pracę uzyskane w poprzednich strukturach pracodawcy, w związku z czym po dniu 1 października 2009 r. uzyskiwali wynagrodzenia zasadnicze wyższe niż ojciec powódki, na przykład: S. Z. - 2.900 zł, R. D. - 2.650 zł, W. K. - 2.900 zł, W. J. - 2.700 zł, A. D. - 2.700 zł, T. D. - 2.700 zł, S. G. - 2.700 zł, W. Z. - 2.500 zł, A. K. - 2.700 zł. Opisana okoliczność dotyczyła przede wszystkim pracowników zatrudnionych przed wprowadzeniem zmian organizacyjnych na stanowiskach inkasentów lub pełniących uprzednio funkcje kierownicze. Zróżnicowanie wynagrodzeń na stanowisku pracownika ochrony zależało od wielu czynników. Między innymi było uzależnione od zajmowania przez pracowników stanowisk kierowniczych w uprzednich strukturach, bądź wysokich stanowisk administracyjnych. Zróżnicowanie wynagrodzeń miało również swoje źródło w fakcie istnienia w przeszłości straży [...]. Ówczesne porozumienia płacowe regulowały stawkę zaszerzegowania, w jakiej miał być zatrudniony nowy pracownik. Pracownicy zatrudnieni wcześniej w zakładzie pracy otrzymali wyższą stawkę. Pozwana podjęła działania mające na celu ujednolicenie wynagrodzeń za pracę w grupie zawodowej pracowników ochrony w 2013 r. We wcześniejszym okresie wprowadzała zaś jedynie niewielkie podwyżki dla najmniej zarabiających

pracowników w celu wyrównania ich wynagrodzeń. W dniu 26 listopada 2013 r. pozwana zawarła z pracownikami otrzymującymi wynagrodzenie w kwocie wyższej niż 2.300 zł porozumienia zmieniające w zakresie obniżenia wysokości ich wynagrodzenia zasadniczego. W wyniku tych porozumień, od dnia 1 grudnia 2013 r. wynagrodzenie tych pracowników wynosiło 2.300 zł brutto miesięcznie, z tym że przez okres 9 miesięcy, to jest do dnia 31 sierpnia 2014 r., przyznano im prawo do dodatku wyrównawczego, stanowiącego rekompensatę z tytułu obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Pracownikom, którzy nie podpisali z pozwaną porozumień zmieniających, wypowiedziano warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, ustalając jego nową wysokość w kwocie 2.300 zł brutto miesięcznie. Tak obniżone wynagrodzenie było wypłacane od dnia 1 maja 2014 r. Wśród składników wynagrodzenia u pozwanej były również przewidziane poza wynagrodzeniem zasadniczym: dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych oraz premie.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie było uzasadnione. Jego podstawę prawną stanowiły przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Powódka określała przy tym zróżnicowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku pracownika ochrony jako przejaw dyskryminacji, nie wskazując jednak, co było jej przyczyną. Tymczasem, w świetle obowiązujących przepisów, wskazanie przyczyny dyskryminacji płacowej jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tego tytułu. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega zaś na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. (art. 18^{3a} § 1). Wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeśli natomiast nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do

dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Sąd Rejonowy uznał równocześnie, że zasługuje na pełną aprobatę wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, zgodnie z którym o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, pod warunkiem, że wynika to z uzasadnionej potrzeby, która dopuszcza taką dyferencjację. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powódka miała obowiązek, czego jednak nie uczyniła, przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniłyby nie tylko to, że jej ojciec był wynagradzany (w sposób dostrzegalny) mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodziłby zaś ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie miało miejsce - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Sąd Rejonowy podkreślił w związku z tym, że pozwana wykazała, że staż pracy rozumiany jako doświadczenie zawodowe stanowił kryterium różnicowania wynagrodzeń ojca powódki i porównywanych z nim pracowników, którzy mieli znacznie większy staż pracy. Równocześnie pozwana wskazała na zaszczości historyczne, których wyeliminowanie z uwagi na stanowiska licznych organizacji związkowych było trudne. Tym samym nie można było abstrahować od doświadczenia zawodowego osób, z którymi ojciec powódki był porównywany, a którzy zadania te wykonywali od wielu lat, natomiast ojciec powódki rozpoczął ich wykonywanie od 2003 r., niezależnie od tego, w jakim stopniu przekładało się to na jakość pracy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że ojciec powódki nie był dyskryminowany z przyczyn

określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. ani nie doszło do jego nierównego traktowania. Przyznanie pracownikowi wynagrodzenia mieszczącego się w granicach przewidzianych dla danego stanowiska nie nosi bowiem znamion dyskryminacji nawet wówczas, gdy inni pracownicy, mający te same zakresy obowiązków i wykonujący taką samą pracę na tym samym poziomie, otrzymują wynagrodzenie zbliżone do górnych granic tego przedziału. Każdemu pracodawcy pozostawiono margines, gdy chodzi o stosowanie tego rodzaju „widełek”, jednakże podstawowym kryterium do stosowania rozróżnień jest jakość pracy, ilość obowiązków i doświadczenie zawodowe. Pracodawca może doceniać nie tylko staż pracy na danym stanowisku pracy, ale także staż zakładowy, rozumiany jako długotrwała lojalność pracownika wobec zakładu pracy, motywowanie pracownika do wiązania swojej przyszłości zawodowej właśnie z tym zakładem pracy, co zapewnia stabilność pracowników zwłaszcza na stanowiskach, gdzie wymagane jest doświadczenie zawodowe w danej branży. Ustalenie wysokości wynagrodzenia ojca powódki na poziomie pracowników, którzy posiadali znacząco dłuższy od niego zakładowy staż pracy powodowałoby poczucie niesprawiedliwości, zaś obniżenie wynagrodzenia długoletnich pracowników do wynagrodzenia przysługującego ojcu powódki „stanowiłoby demotywar dla pracowników za dobrze wykonywaną na rzecz pozwanej długoletnią pracę”.

Odnosząc się z kolei do możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11² k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że nieuwzględnienie roszczeń na podstawie art. 18^{3d} k.p. nie oznaczało automatycznego uwzględnienia roszczenia na podstawie przepisów o odpowiedzialności kontraktowej. Różnice w wynagrodzeniu ojca powódki w stosunku do innych pracowników wprawdzie wystąpiły, jednakże pozwana nie ponosiła za to odpowiedzialności. Do zróżnicowania wynagrodzeń u pozwanej doszło na skutek szczególnych i obiektywnych uwarunkowań, to jest zmian polegających na polityce płacowej oraz połączeniu wielu odrębnych zakładów pracy w olbrzymie przedsiębiorstwo. Przeszkodę dla ustalenia korzystniejszych regulacji płacowych wobec ojca powódki stanowiła sytuacja ekonomiczna pracodawcy oraz skutki takich działań dla bytu przedsiębiorstwa. Na uwagę zasługiwało też znalezienie się przez pozwaną w niejako patowej

sytuacji, z uwagi na konieczność liczenia się z organizacjami związkowymi i sytuacją ekonomiczną. Pozwana, ze względu na sytuację finansową, nie mogła sobie pozwolić na powszechny wzrost wynagrodzeń pracowników, co mogłoby doprowadzić do jej upadłości. Z drugiej strony poczynania pozwanej były blokowane przez organizacje związkowe i zaszłości historyczne. Tym samym zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników miało charakter obiektywny, niezależny od pozwanej, bowiem wynikało z zastanego stanu, a jak wynikało z zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwana podjęła działania mające na celu wyrównanie dysproporcji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 20 czerwca 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 29.190 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 14.454 zł od dnia 18 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 14.736 zł od dnia 3 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części i rozstrzygnął o kosztach postępowania, a także oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwana naruszyła wobec ojca powódki zasadę równych praw zadekretowaną w art. 11² k.p., albowiem ojciec powódki jednakowo wypełniał takie same obowiązki jak inni pracownicy pozwanej, do których porównywał swoją pracę, otrzymując znacząco niższe wynagrodzenia. Pracownicy porównywalni otrzymywali w spornym okresie od dnia 1 października 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. kwotę wynagrodzenia zasadniczego na poziomie od 2.500 do 2.900 zł, od dnia 1 września 2014 r. otrzymują zaś wynagrodzenie zasadnicze w kwocie po 2.300 zł, a ojciec powódki w tym samym okresie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.060 zł.

Pozwana nie wykazała natomiast dowodowo, aby ojciec powódki wykonywał inne obowiązki, aniżeli grupa pracowników, do których był porównywany. Nie udowodniła też, aby wykonywał te obowiązki inaczej. Pozwana nie udowodniła w szczególności, aby porównywalni pracownicy mieli znacznie wyższe kwalifikacje, umiejętności czy inne cechy jako pracownicy, które usprawiedliwiałyby tak daleko

idącą dyferencjację płacową. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie było to, że pozwana zatrudniała na stanowiskach pracownika ochrony osoby, które za pracę taką samą jak wykonywana przez ojca powódki były wynagradzane w sposób znacznie korzystniejszy. Zakres obowiązków ojca powódki od października 2009 r. uległ rozszerzeniu w związku z połączeniem obowiązków pracowników inkasa z obowiązkami wartowników - konwojentów. Od tego czasu ojciec powódki miał ten sam zakres obowiązków i wykonywał taką samą pracę jak inni pracownicy ochrony, którzy co bezsporne, otrzymywali w spornym okresie wynagrodzenia zasadniczo znacznie wyższe od niego. Pozwana stała jednak na stanowisku, że wynagrodzenie ojca powódki mieściło się w kategoriach zaszeregowania określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy i odpowiadało średniej wynagrodzenia na tym stanowisku. Wskazywała, że przyczyna zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wynikała z dawnej struktury organizacyjnej pozwanej, jej trudnej sytuacji ekonomicznej, blokowania zmian przez związki zawodowe, stażu pracy oraz doświadczenia zawodowego wyżej wynagradzanych pracowników. Jednakże powoływanie się przez pozwaną na różne okoliczności (jak w stanie faktycznym), które nie odnosiły się do treści art. 11² k.p. należało uznać za bezpodstawne. Przepis ten ma charakter normy o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Nie zezwala on na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie była zatem skuteczna argumentacja pozwanej, a także Sądu Rejonowego, odwołująca się do „zaszłości historycznych”, polegająca na przedstawieniu zmian struktury organizacyjnej pozwanej i podejmowanych przez nią prób, które w ocenie pozwanej zmierzały do zniwelowania różnic w wynagrodzeniu, działań poprzednika prawnego pozwanej, prowadzonych działań płacowych w poprzednich latach, konieczności utrzymania praw nabytych pracowników, liczby pracowników pozwanej oraz działających u pozwanej związków zawodowych, podwyżek obligatoryjnych realizowanych u

pozwanej, gdyż okoliczności te nie stanowiły skutecznego usprawiedliwienia dysproporcji w wynagrodzeniu ojca powódki w porównaniu z pracownikami „grupy referencyjnej”, istniejących od października 2009 r., kiedy to zniesiono podział na pracowników inkasa i pracowników wartowników - konwojentów, i wszyscy oni zostali zatrudnieni na stanowisku pracownika ochrony w centrum usług koncesjonowanych. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym tych pracowników mogły zatem wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności były natomiast bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników.

W ocenie Sądu drugiej instancji, cecha odróżniająca pracowników w postaci stażu pracy także nie mogła być przesłanką różnicowania ich wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy warunkowała przyznanie i wysokość dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego. Pozwana w żaden sposób nie wykazała zaś, aby doświadczenie zawodowe powoda stanowiło przyczynę wykonywania przez niego pracy gorszej jakości czy o niższej przydatności dla pracodawcy.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że zgodną z prawem jest praktyka wprowadzania przez pracodawcę tzw. widełek płacowych przewidzianych dla określonego stanowiska pracy i różnicowania wynagrodzenia pracowników, ale wówczas zróżnicowanie wynagrodzenia musi nastąpić w oparciu o racjonalne kryteria i zasadniczo nie może sięgać kilkudziesięciu procent. Tymczasem powódka w toku postępowania wykazała, że obowiązki jej ojca od października 2009 r. pozostawały tożsame z obowiązkami pracowników otrzymujących uprzednio wyższe wynagrodzenia i wymagały tych samych kwalifikacji oraz, że nie występowały różnice w wypełnianiu obowiązków przez jej ojca i pracowników z grupy porównywanej. Dysproporcja między wynagrodzeniami ojca powódki a wynagrodzeniami porównywanych pracowników nie była zatem uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialnością pracowniczą, faktycznie wykonywaną pracą oraz jej jakością i wartością.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że pozwana naruszyła wobec ojca powódki zasadę równouprawnienia w wynagrodzeniu. W ocenie Sądu Okręgowego, zastosowanie w sprawie miał więc art. 18^{3c} k.p., zgodnie z którym

pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę, charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna, pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, powołany przepis ma zastosowanie nie tylko do sytuacji, w której pracodawca narusza zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, ale także do sytuacji, gdy dochodzi do rzeczywistego naruszenia prawa pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, bez względu na to, czy takie naruszenie jest skutkiem naruszenia zakazu dyskryminacji. Kwestii tej nie przesądza umieszczenie owego przepisu w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy, z czego można by wywodzić, że art. 18^{3c} k.p. ma zastosowanie tylko wówczas, gdy w sprawie powód wykaże naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji. Zresztą sam tytuł rozdziału IIa nie odnosi się do dyskryminacji, ale ogólnie do nierównego traktowania.

Sąd Okręgowy podkreślił też, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono stanowisko, zgodnie z którym w sytuacji, jak w niniejszej sprawie, podstawą prawną sankcji odszkodowawczych jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Uwzględniając tę regulację, Sąd drugiej instancji uznał zachowanie pozwanej za bezprawne. Pozwana naruszyła bowiem zobowiązanie wynikające z przepisów Kodeksu pracy dotyczących ukształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników w sposób zgodny z normami wynikającymi z art. 11² oraz art. 18^{3c} k.p. W szczególności naruszyła zaś prawo ojca powódki do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę, jaką wykonywał w porównaniu z innymi wskazanymi w stanie faktycznym pracownikami oraz z tytułu tego, że praca ta miała jednakową wartość, przy braku istotnych różnic pomiędzy pracownikami w zakresie ich kwalifikacji, umiejętności, przy wykonywaniu prac o takiej samej ilości i jakości. Pozwana nie ukształtowała zatem wynagrodzenia ojca powódki zgodnie z dyrektywą wynikającą z art. 78 § 1 k.p., w myśl której wynagrodzenie za pracę

powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Zachowanie pozwanej w spornym okresie należało zatem potraktować jako nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego z art. 11² k.p.

Sąd Okręgowy uznał też, że w sprawie było bezsporne, że ojciec powódki doznał szkody w postaci niewypłacenia mu za okres sporny wyższych kwot wynagrodzeń, które otrzymali pracownicy ochrony, do których porównywał swoją pracę. Szkodą była różnica pomiędzy wynagrodzeniem uzyskanym w spornym okresie przez ojca powódki a uśrednionym wynagrodzeniem pracowników z grupy porównywalnej. Sąd Okręgowy ustalił w związku z tym, że różnica w wynagrodzeniu ojca powódki a uśrednionym wynagrodzeniem najlepiej zarabiających pracowników wynosiła 657 zł. Do naruszenia przez pozwaną zasady równości prawa pracowników doszło zaś w okresie od dnia 1 października 2009 r. (zmiany restrukturyzacyjne, które doprowadziły do zwiększenia obowiązków ojca powódki i zrównania ich z obowiązkami pracowników porównywanych) do dnia 31 października 2013 r. (tj. do dnia, w którym stosunek pracy z ojcem powódki ustał), to znaczy przez okres 49 miesięcy.

Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że dłużnik ponosi odpowiedzialność z art. 471 k.c. na zasadzie winy. W niniejszej sprawie pozwana ponosiła winę z tytułu wyrządzenia szkody ojcu powódki. Oczywisty był także związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym zachowaniem pozwanej a szkodą powstałą u ojca powódki.

Oddalając powództwo w pozostałym zakresie, tj. o uznanie za nieważne postanowień umowy o pracę zawartej pomiędzy ojcem powódki a pozwaną w części dotyczącej należnego wynagrodzenia za pracę jako naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i zastąpienie ich odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego, przez podniesienie wysokości należnego wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3.000 zł. Sąd drugiej instancji doszedł natomiast do przekonania, że umowa o pracę łącząca ojca powódki z pozwaną została z dniem 31 października 2013 r. rozwiązana, a zatem bezpodstawną byłaby obecnie ingerencja Sądu w stosunek pracy, który nie istnieje.

Uznał także, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku.

Pozwana P. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 20 czerwca 2017 r., zaskarżając ten wyrok „w całości” i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że:

a. art. 11² k.p. nie zezwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym zakładzie ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu, innymi słowy, że różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy, a inne okoliczności jak np. doświadczenie zawodowe, pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników;

b. pozwana naruszyła zasadę równego traktowania wobec powoda oraz że zasadne było zasądzenie na rzecz powoda dochodzonego odszkodowania;

c. pozwana nie wykazała, by doświadczenie zawodowe było przesłanką uzasadniającą różnicowanie wynagrodzeń powoda i pracowników, do których powód się porównywał (dalej również jako grupa referencyjna), podczas gdy różnice te są widoczne już na pierwszy rzut oka i wynikają wprost z argumentacji załączonej do akt sprawy;

d. doświadczenie zawodowe nie miało znaczenia dla wysokości ustalanego u pozwanej wynagrodzenia zasadniczego;

e. doświadczenie zawodowe nie stanowiło przesłanki uzasadniającej różnicowanie wynagrodzeń powoda i pracowników, do których się on porównywał;

f. przez błędne utożsamienie stażu pracy z doświadczeniem zawodowym, podczas gdy są to dwa zupełnie odmiennie kryteria ustalania wynagrodzenia, bowiem zgodnie z przepisami ZUZP z 1995r., 2010r. i 2015 r. staż pracy przysługuje za pracę na jakimkolwiek stanowisku pracy u pozwanej i jej poprzedników i innych podmiotów oraz jest nagradzany odrębnym dodatkiem, natomiast doświadczenie zawodowe jest gratyfikowane w ramach stawki zasadniczej i wiąże się z pracą w ochronie u pozwanej (a nie na jakimkolwiek

stanowisku pracy), a także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

2. art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c., przez dokonanie niekompletnej oceny dowodów, co nie pozwoliło Sądom dokonać właściwej oceny stanu faktycznego i skutkowało błędnym uznaniem, że pozwana naruszyła zasadę równych praw (art. 11² k.p.). Niekompletna ocena dowodów polegała zaś na:

a. nieodniesieniu się przez Sąd do dowodów przedłożonych przez pozwaną (w tym ZUZP z 1995 r., 2010 r. i 2015 r.) w zakresie zasad naliczania dodatku stażowego i w konsekwencji ta niekompletna ocena dowodów i brak weryfikacji zasad naliczania tego dodatku stażowego doprowadziła do utożsamienia przez Sąd stażu pracy u pozwanej z doświadczeniem zawodowym w pracy w ochronie, podczas gdy są to zupełnie odrębne kryteria naliczenia wynagrodzenia i inaczej wynagradzane;

b. niewzięciu przez Sąd pod rozwagę, przy dokonywaniu oceny czy pozwana naruszyła zasadę równego traktowania, różnic w doświadczeniu zawodowym powoda i pracowników, do których się on porównywał;

3. art. 328 k.p.c., przez niewskazanie i nieodniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, z jakich przyczyn w ocenie Sądu doświadczenie zawodowe w pracy w ochronie (a nie staż pracy na jakimkolwiek stanowisku pracy u pozwanej i jej poprzedników i innych podmiotów zgodnie z przywołanymi ZUZP) nie stanowi okoliczności istotnej, uzasadniającej niezastosowanie mechanizmu z art. 11² k.p.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie – w przypadku uznania za nieuzasadnioną podstawy naruszenia przepisów postępowania – o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do sformułowanych w niej zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy zauważa, że zostały one wadliwie skonstruowane. Wszystkie powołane w ramach tych zarzutów przepisy dotyczą bowiem postępowania pierwszoinstancyjnego. Tymczasem skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia przysługującym od orzeczeń sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.). Dlatego też autor skargi kasacyjnej, formułując zarzuty w ramach procesowej podstawy zaskarżenia, ma obowiązek powołać także przepisy regulujące postępowanie apelacyjne (np. art. 391 § 1 k.p.c.), czego skarżąca jednak nie czyni. Niezależnie od powyższych spostrzeżeń, Sąd Najwyższy stwierdza, że w postępowaniu przed Sądem Okręgowym nie doszło do deklarowanych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej naruszeń przepisów postępowania. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, Sąd drugiej instancji uwzględnił bowiem w ramach poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych regulacje zakładowych źródeł prawa pracy w zakresie, w jakim dotyczyły one dodatku do wynagrodzenia związanego ze stażem pracy pracowników, oraz poddał te regulacje odpowiedniej ocenie. Sąd ten odniósł się również do podnoszonej przez skarżącą cechy pracowników, którą stanowi ich doświadczenie zawodowe. W niniejszej sprawie nie doszło zatem do nieuzasadnionego pominięcia części dowodów mających istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia (art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c.). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera zaś wszystkie niezbędne elementy przewidziane treścią art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), co powoduje, że opisany w nim tok rozumowania Sądu drugiej instancji poddaje się kontroli w toku postępowania kasacyjnego. Wymaga natomiast podkreślenia, że naruszenie powołanego przepisu może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej jedynie wówczas, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie

oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

Nie jest również uzasadniony sformułowany w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 11² k.p. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 § 1 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie ilość świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła art. 78 § 1 k.p., przenosi się przy tym na staż pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, LEX nr 2026392 oraz z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 3, s. 114). Nie jest zatem niedopuszczalne różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o ich staż pracy, z którym związane jest doświadczenie zawodowe. Nie ulega bowiem wątpliwości, że staż pracy i wynikające z niego doświadczenie zawodowe może wpływać na ilość oraz jakość świadczonej pracy. Nie jest jednak dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzenia w oparciu o to samo kryterium, a zatem również w oparciu o staż pracy, przez uwzględnianie go najpierw przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego, a następnie przez przyznawanie odpowiedniego dodatku stażowego. W takiej sytuacji pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie w związku z posiadanym stażem pracy znajduje się bowiem w o wiele gorszej sytuacji od pracowników posiadających większy staż pracy, wykonujących taką samą pracę, gdyż jego wynagrodzenie zasadnicze jest ustalane w niższej stawce, a dodatkowo nie otrzymuje on lub otrzymuje niższy dodatek stażowy, który zwykle obliczany jest jako procent wynagrodzenia zasadniczego. Taka sytuacja z pewnością może

świadczyc o nierównym traktowaniu, a możliwe, że również o dyskryminacji, w przypadku wystąpienia przyczyny dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 1). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy trafnie wyjaśnił zaś, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) za wykonywanie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy zauważa więc, że doświadczenie zawodowe stanowiące efekt długotrwałego wykonywania określonych obowiązków pracowniczych może wpływać na wysokość wynagrodzenia konkretnych pracowników, o ile przekłada się na różny sposób wykonywania przez nich pracy. Jest jednak zdania, że z usprawiedliwioną dyferencjacją w zakresie wysokości wynagrodzenia, która nie narusza ustanowionej w art. 11² k.p. zasady równych praw w zatrudnieniu, będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem większego doświadczenia zawodowego niejednakowo wypełniają takie same obowiązki, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Jeśli natomiast efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia

zawodowego, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, że skarżąca wiąże naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 11² k.p., a w konsekwencji tego naruszenie także art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., wyłącznie z nieuwzględnieniem doświadczenia zawodowego pracowników porównywanych z ojcem powódki jako okoliczności mającej wpływ na zróżnicowanie wysokości przysługującego tym pracownikom wynagrodzenia. Okoliczność tę skarżąca traktuje jednak „hasłowo”, sugerując jedynie, że jest ona widoczna już na pierwszy rzut oka i wynika wprost z dokumentacji załączonej do akt sprawy. Nie wyjaśnia natomiast, w jaki sposób to doświadczenie zawodowe, będące przecież efektem jedynie nieco dłuższego stażu pracy, przekładało się na ilość i jakość pracy świadczonej przez owych pracowników. Z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika z kolei jednoznacznie, że w spornym okresie od dnia 1 października 2009 r. zakres zadań wszystkich pracowników ochrony (w tym także ojca powódki) bez względu na to, czy w poprzednim okresie wykonywali oni pracę na stanowisku konwojenta, czy też konwojenta-wartownika, był identyczny. Wszyscy ci pracownicy wykonywali też takie same obowiązki. Na podstawie zaoferowanych przez skarżącą dowodów nie da się z kolei stwierdzić, że ojciec powódki wykonywał inne obowiązki, albo wykonywał je inaczej oraz że porównywani z nim pracownicy mieli znacznie wyższe kwalifikacje, umiejętności bądź inne cechy osobiste, które uzasadniałyby wypłacanie im dużo wyższego wynagrodzenia. Posiadane przez nich dłuższe doświadczenie zawodowe – stanowiące wyłącznie efekt dłuższego stażu pracy w ochronie i nieprzekładające się na ilość i jakość świadczonej pracy – nie miało zaś znaczenia jako okoliczność uzasadniająca dozwoloną dyferencjację w zakresie wysokości wynagrodzenia. Przyjmując takie założenie, Sąd drugiej instancji nie naruszył zatem przepisów powołanych w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.