



Sygn. akt II PSKP 110/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. C., M. J., M. R., A. D., W. J.

przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 czerwca 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 3 października 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 3 października 2019 r. oddalił apelacje powodów i pozwanego pracodawcy P. [...] SA w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 3 września 2015 r., który zasądził powodom odszkodowania za zaniżenie ich wynagrodzeń poprzez naruszenie zasady równego traktowania w następujących kwotach: Z. C. 24.752,08 zł, A. D. 18.658,46 zł, M. J. 29.327,02 zł, M. R. 27.471,69 zł i W. J. 15.213,37 zł z odsetkami od 11 maja 2015 r., oddalił

powództwa dalej idące, uwzględniając jednocześnie zarzut przedawniania za okres od 1 września 2009 r. do 30 kwietnia 2012 r.

Sąd pierwszej instancji rozstrzygnął, że pozwany pracodawca naruszył wobec powodów zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę jaką świadczyli od 1 października 2009 r. W spornym okresie pozwany wielu pracownikom, w tym m.in. S. Z., W. J., S. G. wypłacał wynagrodzenie zasadnicze w znacznie wyższej wysokości (o co najmniej 25%) niż powodom bez żadnego merytorycznego uzasadnienia. Powodowie w spornym okresie świadczyli pracę o identycznym charakterze, odpowiedzialności, wymaganych kwalifikacjach. Pozwany w toku postępowania nie podjął jakiejkolwiek próby wykazania, że różnica w wynagrodzeniach powodów oraz osób do których się przyrównywali wynikała z osobistych przymiotów tych osób, zaangażowania się w pracę lub jakiejkolwiek innej przyczyny uzasadniającej różną ocenę wartości świadczonej pracy. Różnicy w wynagrodzeniach zasadniczych w/w osób i powodów nie można tłumaczyć okresem zatrudnienia u pozwanego bowiem ten element był uwzględniany w innym składniku wynagrodzenia w postaci dodatku za staż pracy. Nadto w toku postępowania nie zostało wykazane w żaden sposób, że staż pracy powodów w spornym okresie wynoszący już co najmniej kilka lat wpływał na gorszą jakość pracy niż praca osób mających dłuższy staż.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego wobec powodów był art. 471 k.c., mający zastosowanie na podstawie odesłania z art. 300 k.p. a nie art. 18^{3d} k.p. Zastosowanie tej ostatniej regulacji wymaga ustalenia przez Sąd, że zróżnicowanie wynagrodzenia spowodowane było niedozwoloną przyczyną (tak m.in. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13). Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego zróżnicowanie płacowe u pozwanego nie było jego świadomą decyzją podyktowaną jakimkolwiek kryterium dyskryminującym, a następstwem zaniechania czynności zmierzających do ujednolicenia wynagrodzeń, które winny być podjęte wraz z ujednoliceniem zakresu obowiązków pracowników ochrony. Stosownie do art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania

zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W ocenie Sądu pozwany nie realizując ciążącego na nim obowiązku jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości doprowadził do wyrządzenia powodom szkody w postaci uzyskania zaniżonych poborów. Zasądzone na rzecz powodów odszkodowania stanowią różnicę między wynagrodzeniem zasadniczym i składnikami wynagrodzenia obliczanymi od jej wysokości uwzględniającymi zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (2.900 zł miesięcznie brutto do 31 sierpnia 2014 r. i 2.300 zł brutto od 1 września 2014 r. do 1 grudnia 2014 r.) a rzeczywiście otrzymywanym w spornym okresie wynagrodzeniem. Powodowie w spornym okresie byli zatrudniani jako pracownicy ochrony. Od 1 października 2009 r. na stanowisku pracownika ochrony pracowali także W. K. i S. Z.. Otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze 2.900 zł. Sąd ustalił, iż dla kilku pracowników ochrony wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.700 zł, w odniesieniu do dwóch pracowników było niższe i wynosiło 2.650 zł i 2.500 zł. Również inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku pracownika ochrony w spornym okresie (od 1 października 2009 r.) otrzymywali wynagrodzenia wyższe od powodów. ZUZP dla pracy na stanowisku pracownika ochrony przewidywał zaszeregowanie w kategorii od 6 (z widełkową stawką miesięczną od 900 zł do 2.600 zł) do 9 (z widełkową stawką miesięczną od 1.000 zł do 3.300 zł). Pracownikom strony pozwanej przysługiwał dodatek za staż pracy w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy i wzrastał o 1% po każdym następnym roku pracy do 20% po 20 i więcej latach pracy. Pozwany wprowadzając od 1 października 2009 r. w ramach zmian organizacyjnych stanowisko pracownika ochrony i powierzając je powodom, w/w osobom oraz wielu innym pracownikom wykonującym zadania z zakresu ochrony mienia nie dokonał ujednolicenia wysokości wynagrodzeń co skutkowało zróżnicowaniem wynagrodzeń zasadniczych na tym stanowisku pracy od 1.700 zł brutto do 2.900 zł brutto miesięcznie, przy czym wyższe wynagrodzenia otrzymywali przede wszystkim pracownicy zatrudnieni przed zmianami organizacyjnymi w tzw. grupie inkasa, obsługującej klientów zewnętrznych pozwanego jak również osoby które w związku z utratą stanowisk kierowniczych otrzymywały najwyższą stawkę zaszeregowania

przewidzianą na stanowisku pracownika ochrony. Powodowie w ramach swoich obowiązków pracowniczych od 1 października 2009 r. do kwietnia 2015 r. (bądź w przypadku wcześniejszego ustania stosunku pracy do końca zatrudnienia) zajmowali się zadaniami związanymi z obsługą klientów zewnętrznych w szczególności w zakresie konwojowania wartości pieniężnych. W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy okazjonalnie wykonywali zadania związane z ochroną stacjonarną. Specyfika ich pracy, charakter wykonywanych zadań w w/w okresie w żaden sposób nie różnił się od zadań wykonywanych przez W. K., S. Z. oraz innych osób wchodzących uprzednio w skład tzw. grupy inkasa. W związku z licznymi powództwami wytaczanymi przez pracowników pozwanego o przedmiocie analogicznym do przedmiotu niniejszego postępowania pozwany podjął w 2013 r. czynności zmierzające do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego osobom zatrudnionym na stanowisku pracownika ochrony do kwoty 2.300 zł brutto miesięcznie poprzez zawieranie w tym przedmiocie porozumień lub też składanie oświadczeń o wypowiedzeniu zmieniającym. Osoby które wyraziły zgodę na zawarcie porozumień min. S. Z., W. J., S. G. otrzymali na okres do końca sierpnia 2014 r. dodatek wyrównawczy powodujący utrzymanie wysokości dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Sąd na podstawie opinii biegłego ustalił powodowi różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym i pochodnych wynagrodzenia zasadniczego związaną z mniejszą jego wysokością (przy uwzględnieniu absencji chorobowych). Strony nie wniosły zastrzeżeń co do poprawności rachunkowej złożonej przez biegłego opinii.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego przyjął za własne ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. W szczególności wskazał na jakiej podstawie ustalił, że specyfika pracy i charakter wykonywanych przez W. K., S. Z. oraz innych osób wchodzących w skład tzw. grupy inkasa", nie różniły się od zadań wykonywanych przez powodów. Apelujący poza polemiką ze wskazanymi ustaleniami nie odniósł się do oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd pierwszej instancji. Tak sformułowany zarzut nie mógł odnieść zamierzonego skutku.

Chybiony był także zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p., gdyż przepis ten nie stanowił podstawy zasądzenia na rzecz powodów świadczeń odszkodowawczych.

Sąd Rejonowy przyjął prawidłową kwalifikację prawną roszczeń powodów, stwierdzając, że stanowi ją art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z tym przepisem dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Niewątpliwie pozwany pracodawca zatrudniając powodów miał obowiązek ukształtować warunki ich wynagrodzeń z poszanowaniem wynikających z Kodeksu pracy zasad, w tym zasady równouprawnienia w zatrudnieniu, czyli przyznać im jednakowe wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę, nieposiadających przy tym cech istotnych z punktu widzenia wykonywanych obowiązków, uzasadniających różnicowanie wynagrodzeń. Różnicowanie takie w przypadku powodów w stosunku do S. Z. i W. K. oraz innych osób należących do tzw. „grupy inkasa”, wykonujących jednakową pracę, należy ocenić jako bezprawne i zawinione działanie pracodawcy, które skutkowało powstaniem po stronie powodów szkody co najmniej w wysokości odpowiadającej różnicy, o jaką ich wynagrodzenie było niższe niż wynagrodzenie wymienionych pracowników wykonujących jednakową pracę. Sąd Rejonowy nie naruszył również art. 321 § 1 k.p.c. Jak trafnie podnosi się w orzecznictwie związaną z sądem granicami żądania obejmuje nie tylko związaną co do samej treści żądania, ale także co do uzasadniających je elementów motywacyjnych. W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Innymi słowy, żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy powodowie uzupełniając swoją argumentację dotyczącą dochodzonego odszkodowania o okoliczności związane z zaniżeniem także pochodnych wynagrodzenia zasadniczego, nie doprowadzili do rozszerzenia powództw. Roszczenia zostały w tym zakresie jedynie sprecyzowane, zaś powodowie nadal dochodzili odszkodowania za zaniżenie ich wynagrodzeń poprzez naruszenie zasady równego traktowania od 1 września 2009 r. do dnia wniesienia pozwu. Sąd Rejonowy

uwzględniając w rozstrzygnięciu także dodatkowe składniki wynagrodzeń powodów nie naruszył więc zasady wynikającej z art. 321 § 1 k.p.c.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

I. przepisów postępowania: 1. art. 378 §1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., mające istotny wpływ na wynik sprawy w części dotyczącej powoda Z. C., polegające na pominięciu przez Sąd Rejonowy i konsekwentnie przez Sąd Okręgowy, który ustalenia Sądu pierwszej instancji w całości uznał za własne, części zebranego materiału dowodowego (zeznań tegoż powoda - na rozprawie 19 czerwca 2017 r.), z którego jednoznacznie wynika, że powód ten pomimo posiadania takiego samego zakresu obowiązków, jaki posiadali pozostali pracownicy ochrony, w okresie objętym wyrokowaniem w niniejszej sprawie, faktycznie wykonywał zadania tzw. pisarza (a więc pracownika biurowego), które to czynności znacznie odbiegały od zadań faktycznie wykonywanych przez pracowników, z którymi powód się porównywał, co czyni zasadnym twierdzenie, że wykonywana przez Z. Czerniakowskiego praca nie polegała na jednakowym wypełnianiu przez niego takich samych obowiązków, co obowiązki, które wypełniali W. K. i S. Z., a w konsekwencji nie uzasadniała zrównania jego wynagrodzenia z wynagrodzeniem tychże pracowników; 2. art. 321 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na uwzględnieniu w przyznanym powodowi odszkodowaniu kwot obliczonych w oparciu o zmienne składniki wynagrodzenia, mimo iż w podstawie faktycznej swoich roszczeń powodowie odwoływali się wyłącznie do różnic w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy ich wynagrodzeniem i wynagrodzeniem pracowników, z którymi się porównywali, co czyni zasadnym zarzut, iż w tym przypadku zaskarżony wyrok obejmował przedmiot, który nie był objęty żądaniem pozwu; 3. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegającym na naruszeniu reguł dotyczących rozkładu dowodu, przez co strona powodowa została zwolniona z obowiązku przedstawienia dowodów na poparcie swoich twierdzeń, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, gdyż Sąd uwzględnił powództwo, mimo że strona powodowa nie wykazała dowodami, że powodowie jednakowo wykonywali takie same obowiązki co pracownicy z którymi się porównywali, a co za tym idzie, że różnice w wynagrodzeniu powodów i

pracowników z którymi ci się porównywali naruszały zasadę równego traktowania i uprawniali Sąd do zasądzenia na rzecz powodów odszkodowania;

II. przepisów prawa materialnego - art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię art. 11² k.p. i niewłaściwe zastosowanie art. 78 § 1 k.p., art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., polegające na przyjęciu, że naruszeniem zasady równego traktowania w wynagrodzeniu jest niejednakowe wynagradzanie pracowników wykonujących jednakową pracę, z tym zastrzeżeniem, że przyczyną różnic w wynagrodzeniu nie są przesłanki dyskryminacyjne, w sytuacji, gdy art. 11² k.p. odnosi się do jednakowego wykonywania takich samych obowiązków, zaś do zwrotu „jednakowej pracy” odwołuje się art. 18^{3c} § 1 k.p., który ma zastosowanie wyłącznie w przypadku dyskryminacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Zarzuty procesowe nie mają wpływu na wynik sprawy, czyli na zastosowanie prawa materialnego właściwego dla przedmiotu sprawy (sporu), dlatego ich ocena zostanie przedstawiona w drugiej kolejności (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

I. Zarzuty podstawy materialnej skargi nie są zasadne, gdyż nie podważają podstawy prawnej rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.). Uwzględnienie roszczeń powodów nie zależało od ustalenia, że powodowie wykonywali pracę jednakową w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Nie można nie zauważyć, że jest to kolejna sprawa przeciwko skarżącemu pracodawcy o bardzo zbliżonym przedmiocie sporu, w której podstawę rozstrzygnięcia oparto na art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 11² k.p., art. 18 § 3 k.p. i art. 78 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraźnie rozróżnia nierówne traktowanie i dyskryminację – por. choćby wyroki w podobnych sprawach przeciwko skarżącej: z 22 marca 2016 r., II PK 29/15, z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, z 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16 i I PK 269/16, z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17; z 23 sierpnia 2018 r., II PK 126/17.

Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania równego traktowania w zatrudnieniu. – art. 11² k.p. Postanowienia umów o pracę naruszające tę zasadę są nieważne – art. 18 § 3 k.p.

Nie jest uprawnione założenie skargi, że dopiero przesłanka dyskryminacyjna warunkuje odpowiedzialność za nierówne traktowanie.

Pierwotnie po wprowadzeniu art. 11² do Kodeksu pracy (w 1996 r.) wątpliwości mogła budzić kwestia, czy przepis ten stanowił wystarczającą (samodzielną) podstawę żądania (roszczenia) za naruszenie równego traktowania. Później wprowadzono regulację 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 takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 18 września 2014 r., III PK 136/13, do którego odwołuje się również Sąd powszechny w tej sprawie.

W kolegialnej ocenie obecnego składu taka podstawa rozstrzygnięcia sporu może być zasadna również w tej sprawie. Uprawnione jest też ustalenie podstawy odpowiedzialności za nierówne traktowanie bez stosowania przepisów o dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 239/18). Nie można też pominąć, że nawet w przypadku dyskryminacji podstawą są przepisy o odpowiedzialności za nierówne traktowanie – art. 18^{3d} k.p. (por. ostatnie wyroki Sądu Najwyższego: z 6 października 2021 r., I PSKP 21/21 i z 9 maja 2019 r., III PK 50/18).

Sięganie w tej sprawie do art. 18^{3c} § 1 k.p. nie jest uprawnione ze względów faktycznych, gdyż Sąd powszechny nie ustalił jednakowej pracy w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. powodów i pracowników porównywanych. Ustalenie faktyczne na którym oparto zaskarżony wyrok wiąże w postępowaniu kasacyjnym w ocenie zarzutu materialnego skargi – art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Niezależnie, nie jest zasadny zarzut oparty na twierdzeniu, że jednakowe wykonywanie takich samych obowiązków w ujęciu art. 11² k.p. jest równoznaczne z „jednakową pracą” z art. 18^{3c} § 1 k.p.

Sąd nie stwierdził, że hipotezy art. 11² k.p. i art. 18^{3c} § 1 k.p. się pokrywają. Sąd drugiej instancji jednoznacznie stwierdził, że art. 18^{3c} § 1 k.p. nie stanowił podstawy zasądzenia świadczeń odszkodowawczych. Jednocześnie ustalił, że charakter zadań powodów nie różnił się od zadań innych pracowników. Zgodnie z ustaleniami powodowie świadczyli pracę o identycznym charakterze, odpowiedzialności, przy wymaganych kwalifikacjach, co składa się na jednakowe wypełnianie takich samych obowiązków z art. 11² k.p. jednak nie jest tożsame z jednakową pracą z art. 18^{3c} § 1 k.p. W przepisie tym nierówne traktowanie zawężone jest tylko do ściśle określonej w nim dyskryminacji, która przedmiotowo jest węższa niż zakres nierównego traktowania. Tezę tę pośrednio potwierdzają samodzielne (a więc również odrębne) regulacje z art. 18^{3a} § 1 k.p. o zakazie dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia (wynagrodzenia) lub z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. co do ukształtowania wynagrodzenia, gdyż w przeciwnym razie należałoby uznać, że część regulacji jest zbędna. Innymi słowy wskazanie w zarzucie skargi na naruszenie art. 18^{3c} § 1 k.p. nie podważa odrębnej podstawy materialnej, przyjętej jako podstawa rozstrzygnięcia przez Sąd powszechny w tej sprawie. Zarzut materialny skargi kasacyjnej nie podważa podstawy prawnej wyroku. Skarżący podał w skardze, że Sądy ustaliły, iż charakter wykonywanych przez powodów zadań w żaden sposób nie różnił się od zadań wykonywanych przez W. K., S. Z. oraz innych osób wchodzących w skład tzw. grupy inkasa. Nie było więc podstaw do niestosowania w sprawie art. 11² k.p. i art. 78 § 1 k.p.

II. Zarzuty procesowe nie są zasadne z następujących przyczyn:

Ad 1. Zarzut dotyczący powoda Z. C. nie jest zasadny, gdyż dotyczy rodzaju pracy wykonywanej przez powoda a to należy do stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest związany, albowiem granice ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym (art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzuty naruszenia art. 378 i art. 382 k.p.c. nie uzasadniają uchylenia zaskarżonego wyroku w odniesieniu do tego powoda, bowiem w sprawie nie ustalono, że Z. C. pracował wyłącznie jako pisarz. Skarżący nie twierdził, iż

takie było jego stanowisko pracy zgodnie z umową o pracę (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Jeśli dowodem przeciwnym mają być zeznania powoda, to nie prowadzą do stwierdzenia zasadności zarzutu procesowego, gdyż powód nie zeznał, iż stale pracował jako pisarz, a tylko gdy była taka potrzeba i w czasie urlopów innego pracownika, czyli co najwyżej czasowo a nie stale. Może to odpowiadać dyspozycji z art. 42 § 4 k.p. Nie doszło jednak do trwałej zmiany zatrudnienia powoda. W sprawie ustalono, że był zatrudniony jako pracownik ochrony. W sprawie ustalono, że powodowie zamiennie wykonywali te same obowiązki, co uzasadnia przyjęcie, że na podstawie zarzutu procesowego nie ma podstaw do wyłączenia powoda C. z kręgu uprawnionych do odszkodowania za nierówne traktowanie.

Ad 2. Nie można stwierdzić naruszenia art. 321 k.p.c. Sąd nie wyrokował co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani nie zasądził ponad żądanie. Należy powrócić do modelowej konstrukcji powództwa, którego wyrazem jest pozew i wyodrębnić w nim żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). To, że powodowie w pierwszej kolejności wskazywali na różnice w wysokościach wynagrodzeń zasadniczych nie oznacza, że z pozycji tych faktów dozwala się tylko na określony zakres żądania albo że fakty same w sobie (wysokość zasadniczego wynagrodzenia) redukują wysokość żądania. Otóż żądanie i podstawa faktyczna to odrębne części pozwu (powództwa). Powód nie musi podać od razu wszystkich faktów, choćby dlatego że nie od razu ma wiedzę o wszystkich faktach lub okolicznościach sprawy. Nie należy tego mylić z ustaleniem oraz z udowodnieniem podstawy faktycznej żądania, bo temu służy proces, i również z orzekaniem ponad żądanie (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. i art. 321 k.p.c.). Żądanie zostało wyklarowane przed Sądem pierwszej instancji, co potwierdza treść apelacji skarżącej, czyli w sprawie nie chodziło o sam wzrost wynagrodzenia zasadniczego ale o zwiększenie całego wynagrodzenia, co złożyło się na żądanie i miało oparcie w zgłoszonej podstawie faktycznej dotyczącej różnic w wynagrodzeniu. Czym innym jest zmiana lub rozszerzenie powództwa i odpowiadający im termin przedawnienia. Przepisy o równym traktowaniu nie obejmują tylko wyrównania wynagrodzenia zasadniczego ale też dodatki, gdy przysługują pracownikowi i stanowią stały składnik wynagrodzenia. Decyduje żądanie pozwu a fakty wskazane w pozwie mogą być niepełne. Procedura nie

pozbawia powoda możliwości uzupełnienia materiału faktycznego podanego w pozwie. Powództwo umożliwia dochodzenie ochrony sądowej opartej na własnej ocenie szkody i przedstawieniu minimum stanu faktycznego z którego powód wyprowadza żądanie. Nie należy tego mylić z warunkiem udowodnienia twierdzeń oraz żądania. Sentencja wyroku jest odbiciem żądania a nie stanu faktycznego, który powód podał albo nawet zarysował w uzasadnieniu żądania. Sąd w procesie decyduje, które fakty mają znaczenie i uzasadniają żądanie w aspekcie prawa materialnego.

Ad 3. Zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest adekwatny do sytuacji w sprawie. Skargę kasacyjną wnosi się od prawomocnego wyroku, a podkreśla się to, gdyż zarzut dotyczący ciężaru dowodu jest bezprzedmiotowy, skoro zaskarżony wyrok został oparty na określonych ustaleniach faktycznych, które Sąd powszechny uznał za wystarczające do uwzględnienia żądania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

[a.s.]