



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa L. B., A. B., P. Ł., T. H. i P. B.
przeciwko P. Spółka z o.o. w W. (następca prawny U. Spółka z o.o. w W.)
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu ewentualnie
z tytułu dyskryminacji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 21 grudnia 2021 r., sygn. akt III APa 12/19,

I. oddala skargę kasacyjną;

**II. zasądza od pozwanej na rzecz każdego z powodów 2.025 zł
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

Maciej Pacuda Piotr Prusinowski Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 października 2018 r. Sąd Okręgowy w Warszawie zasądził od U. spółki z o.o. w W. tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu na rzecz: a) L. B. kwotę 98.680 zł; b) A. B. kwotę 96.241,76 zł; c) P. B. kwotę 107.720 zł; d) T. H. kwotę 81.511,48 zł; e) P. Ł. kwotę 102.411,28 zł. Wskazane należności zostały zasądzone wraz z odsetkami za opóźnienie; w pozostałym zakresie powództwa Sąd pierwszej instancji oddalił.

Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanej na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony na stanowiskach technik serwisu, konserwator sieci, a następnie na stanowiskach technik ds. eksploatacji sieci. A. B. był zatrudniony od 17 listopada 1997 r. z wynagrodzeniem wynoszącym: od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. - 3.600 zł, od 1 lipca 2013 r. - 3.720 zł brutto. Od początku zatrudnienia A. B. wykonywał pracę na stanowisku technika serwisu, od 1 grudnia 2011 r. powierzono mu obowiązki technika eksploatacji sieci.

T. H. był zatrudniony od 25 stycznia 2006 r. początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a od 25 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku technika serwisu. Od 1 grudnia 2011 r. powodowi powierzono stanowisko technika ds. eksploatacji sieci. Od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. wynagrodzenie T. H. wynosiło 4.270 zł, natomiast od 1 lipca 2013 r. - 4.350 zł.

P. B. był zatrudniony od 1 października 2004 r. Od 2 stycznia 2012 r. P. B. został zatrudniony na stanowisku technika ds. eksploatacji sieci, z wynagrodzeniem od 2 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. 3.600 zł, natomiast od 1 lipca 2013 r. - 3.750 zł.

P. Ł. był zatrudniony od 15 marca 2000 r. na stanowisku technika serwisu z wynagrodzeniem: od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. - 3.550 zł, od 1 lipca 2013 r. - 3.720 zł. Od 1 grudnia 2011 r. powodowi powierzono stanowisko technika ds. eksploatacji sieci.

L. B. był zatrudniony od 1 stycznia 1999 r. na stanowisku technika serwisu z wynagrodzeniem wynoszącym: od lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. - 3.860 zł, od 1 lipca 2013 r. - 4.000 zł. Od 1 grudnia 2011 r. powierzono L. B. stanowisko technika ds. eksploatacji sieci.

U pozwanej pracował też T. B.. Był zatrudniony od 4 stycznia 2005 r., ostatnio na stanowisku technik ds. eksploatacji sieci z wynagrodzeniem 6.190 zł. Przed 2012 r. wykonywał pracę na stanowisku starszego technika serwisu. Zatrudniony został na stanowisku technika serwisu abonenckiego.

W 2011 r. w pozwanej spółce miały miejsce zmiany organizacyjne mające na celu przekazanie części serwisu abonenckiego firmom zewnętrznym. W ich wyniku doszło do reorganizacji i ujednolicenia w zakresie nazewnictwa stanowisk. Zlikwidowano stanowiska młodszego i starszego technika, a utworzono stanowisko technika ds. eksploatacji sieci. Zmiany w zakresie stanowisk nie były związane z ich wartościowaniem. Wynagrodzenia wszystkich pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach pozostały bez zmian.

W emailu kierowanym przez K. R. do pracowników z działu technicznego z dnia 16 września 2011 r. wskazano, na czym będzie polegała zmiana. Przed zmianą technicy byli podzieleni na techników serwisu abonenckiego, którzy wykonywali pracę w domach klientów i techników serwisu liniowego, którzy wykonywali zadania na zewnątrz. Na skutek tych zmian część abonencką przesunięto do firm podwykonawczych, natomiast techników przesunięto do części liniowej powierzając stanowisko technika ds. eksploatacji sieci, co wiązało się z pracą w terenie i odpowiedzialnością za sieć zewnętrzną. Określono dla nich tożsamy zakres obowiązków, jednak nie dokonano weryfikacji wynagrodzeń i wartościowania pracy w ramach tego stanowiska.

Zakresy obowiązków wszystkich powodów i T. B. na stanowisku technika do spraw eksploatacji sieci były tożsame. Powodowie i T. B. wykonywali zadania właściwe dla wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku technika do spraw eksploatacji sieci, czyli byli odpowiedzialni za zapewnienie sieci magistrali telewizji i monitoring sieci. Pracodawca nie dokonał wartościowania tych stanowisk w zależności od poziomu wykonania powierzonych pracownikom zadań. T. B. powierzano także zadania wykraczające poza jego zakres obowiązków, np.: przygotowywanie tzw. capexów inwestycyjnych związanych z podniesieniem parametrów sieci telekomunikacyjnej, testowanie sprzętu dostarczanego przez osoby trzecie, udzielanie opinii technicznych w zakresie przydatności oferowanego sprzętu, zastępowanie lidera serwisu linii w czasie jego absencji i wykonywanie w

tym czasie innych obowiązków, weryfikowanie projektów inwestycyjnych w ich końcowej fazie, uruchamianie odbiorników światłowodowych T.. Powodom również powierzano wykonywanie zadań dodatkowych wykraczających poza ich zakresy obowiązków. Były to zadania związane z testowaniem sprzętu dostarczanego przez osoby trzecie, udzielaniem opinii technicznych w zakresie przydatności oferowanego sprzętu, również zastępowaniem lidera serwisu linii (B., B.1) w czasie jego absencji i wykonywaniem w tym czasie innych obowiązków, weryfikowaniem projektów inwestycyjnych w ich końcowej fazie, uruchamianiem odbiorników światłowodowych T.. Tylko T. B., poza liderami do spraw eksploatacji sieci odpowiedzialnymi za prace zespołów, posiadał dostęp do systemu BPM, który umożliwiał przygotowanie capexu inwestycyjnego. Zasadą było, że capexy wykonywali liderzy ds. eksploatacji sieci. Jednak w rejonie, w którym pracował T. B. oraz powodowie L. B. i P. B.1, w czasie nieobecności lidera capexy przygotowywał także T. B.. P. W. lider do spraw eksploatacji sieci, a przełożony T. B., wyznaczył go do dokonywania tych czynności, ponieważ taka była decyzja kierownika. T. B. był rozpoznawalny w kierownictwie, gdyż często przebywał w siedzibie przy al. [...], w sytuacji gdy nie miał do wykonania żadnych zadań. Ponadto przed powierzeniem mu stanowiska technika do spraw eksploatacji sieci zajmował stanowisko starszego technika do spraw eksploatacji sieci i posiadał przyznany przez kierownika dostęp do BPM. Powodowie w tym systemie wprowadzali wyłącznie dane dotyczące ich urlopów. C. to forma zgłoszenia i zaplanowania wydatku w aplikacji BPM. W jej ramach należało określić region, formę finansowania, termin rozpoczęcia i zakończenia projektu. Dla jego przygotowania konieczne były dane dotyczące specyfikacji materiału i jednostki. C. inwestycyjny polegał na modernizacji sieci, podczas której niektóre elementy podlegały wymianie na nowe. Dane niezbędne do przygotowania capexu były weryfikowane przez techników w terenie, po przekazaniu danych przez techników wprowadzane do systemu BPM. W zespole P. W. podczas jego nieobecności wykonywał to T. B.. Samo wprowadzenie danych nie było procesem skomplikowanym. Znacznie trudniejsze i czasochłonne było zebranie tych danych w terenie. Po wprowadzeniu danych T. B. robił listę i budżetował materiał na dane zlecenie. System sam dokonywał przeliczenia. T. B. czynności te wykonywał na komputerze stacjonarnym, ponieważ nie dysponował laptopem. T. B. weryfikował

odbiorniki T.. Powodowie też wykonywali tego rodzaju zadania. Co do zasady lider zajmował się weryfikowaniem projektu w jego końcowej fazie, jednak tego rodzaju zadania wykonywali również pozostali pracownicy - także powodowie, którzy zajmowali się weryfikowaniem projektu w końcowej fazie. Polegało to na odbiorze technicznym projektu.

Wszyscy technicy, w tym powodowie, testowali sprzęt i wydawali opinie ustne o sprzęcie. W zespole P. W. świadek T. B. mógł zebrać te opinie od kolegów i następnie przekazywał je w formie elektronicznej przełożonym. Opinia była efektem pracy zespołu a nie wyłącznie analizy dokonanej przez T. B.. Usuwanie awarii następowało według grafiku dyżurów. W grafikach były wskazane osoby i zakres godzin, jakie mają realizować w ramach dyżuru i na tej podstawie dział odpowiedzialny za obsługę zgłoszeń awaryjnych dzwonił do dyżurującego pracownika. Pracownicy pełnili dyżury po zakończonej pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 17.00 do 22.00, a w soboty i niedziele od godz. 9.00 do 22.00.

Różnice w wynagrodzeniu dotyczyły całej grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku technika do spraw eksploatacji sieci. Pracodawca nie wprowadził żadnych kryteriów czy zasad zróżnicowania wynagrodzeń w tej grupie zawodowej na obszarze W.. Na terenie K. jeden z pracowników wyróżniający się zakresem powierzonych mu zadań oraz wiedzą i doświadczeniem, z inicjatywy swojego przełożonego, został awansowany na stanowisko starszego technika do spraw eksploatacji sieci pomimo formalnego braku takiego stanowiska u pozwanego – Z. K.. Przełożony T. B., P. W. nie wystąpił z wnioskiem o awans dla niego uznając, że nie ma do tego podstaw. Jego zdaniem T. B. „niczym się nie wyróżniał” wśród swoich kolegów.

Powodowie byli poddawani rocznej ocenie pracowniczej przeprowadzanej przez bezpośredniego przełożonego. Dawała ona podstawę do złożenia wniosku o podwyżkę dla pracownika. Powodowie do roku 2013 otrzymywali podwyżki w ramach tak zwanej regulacji płac, po 2013 r. nie otrzymali już żadnej podwyżki.

Sąd pierwszej instancji ustalił dodatkowo, że stosownie do § 3 obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom i kompetencjom pracownika wymaganych przy jej wykonywaniu oraz z

uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Zgodnie zaś z § 8 regulaminu wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalana jest w zależności od zajmowanego przez niego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona w oparciu o kryteria, o których mowa w § 8, określona jest indywidualnie dla pracowników w umowach o pracę. Pracodawca nie określił stawek wielopoziomowych wynagrodzenia tak zwanych „widełek” dla poszczególnych stanowisk pracy, ani w ich ramach. Zgodnie z zaświadczeniami o wynagrodzeniach wynagrodzenie powodów wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: P. B. 4.947,59 zł, L. B. 5.385,85 zł, P. Ł. 4.373,25 zł, T. H. 4.559,87 zł, A. B. 3.807,96 zł.

Przy takich ustaleniach Sąd Okręgowy uznał powództwa za uzasadnione co do zasady, a względem wysokości za zasadne w przeważającej części. Przywołał regulację zawartą w art. 11² i art. 11³ k.p. oraz podkreślił, że ich rozwinięcie ma miejsce w art. 18^{3a} k.p. i następnych przepisach. Sąd przyznał, że pozwany wykazał, iż zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników nie wynikało z przesłanek dyskryminacyjnych. Zresztą na kryteria te nie wskazywali sami powodowie, którzy zaznaczyli, że dyskryminowani byli z uwagi na staż pracy w tym znaczeniu, że pracownicy legitymujący się dłuższym stażem pracy otrzymywali niższe wynagrodzenie. Staż pracy nie jest kryterium dyskryminacyjnym i powodowie w tym procesie nie wykazali, iż to staż pracy był przyczyną niekorzystnego ukształtowania ich wynagrodzenia. Według Sądu przyczyną tą były uwarunkowania historyczne, zmiany podmiotowe i organizacyjne, które następowały u pracodawcy, a związane z przejmowaniem podmiotów, różnicami strukturalnymi i w nazewnictwie stanowisk pracy, które były dokonywane z pominięciem analizy i wartościowania stanowisk pracy, a w konsekwencji ujednolicenia zasad wynagradzania. W rezultacie, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że pozwany nie stosował wskazanych przez siebie w regulaminie wynagradzania kryteriów.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że art. 11² k.p. zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Pracodawca był zatem obowiązany wykazać, że choć obowiązki powodów i T. B. były nominalnie tożsame, to występowały różnice w ich

wypełnianiu między powodami a tym pracownikiem w zakresie jakości i ilości. Pozwany takich faktów nie udowodnił. Z treści samych ocen okresowych wynika, że jakość pracy i doświadczenie powodów było oceniane co najmniej na równi z jakością pracy i doświadczeniem T. B.. Powodowie wykazali natomiast, że dysproporcja między ich wynagrodzeniami, a wynagrodzeniami porównywanego pracownika nie była uzasadniona zakresem obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością i wartością. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników.

Sąd pierwszej instancji upewnił się w przekonaniu, że wszyscy powodowie oraz T. B. wykonywali pracę jednakową w rozumieniu powołanego przepisu. Pracodawca starał się wprawdzie wykazać, że T. B. realizował znacznie szerszy zakres obowiązków niż ten powierzony powodom, jednakże nie znalazło to odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wynagrodzenie T. B. zostało ukształtowane w znacznej części przed ujednoliceniem nazewnictwa stanowisk pracy i przed ustaleniem stanowiska technika do spraw eksploatacji sieci z tożsamym dla wszystkich zakresem obowiązków. W okresie od 1 marca 2013 r. do 30 marca 2016 r. nie było żadnych podstaw do różnicowania wynagrodzeń powodów i T. B.. Wszyscy bowiem wykonywali tożsamy zakres obowiązków i realizowali dodatkowe, zlecane im przez lidera obowiązki. Jak wynika z zeznań P. W. T. B. w zakresie realizowanych obowiązków „niczym się nie wyróżniał” wśród swoich kolegów. Wskazywał go jak główną osobę zastępującą z tej przyczyny, że pełnił wcześniej funkcje starszego technika sieci, takie było oczekiwanie kierownika i był rozpoznawalny w kierownictwie. Sama okoliczność czasowego zastępowania przełożonego nie uzasadnia dyferencjacji wynagrodzenia zwłaszcza, że wynagrodzenie T. B. zostało ukształtowane w znacznej części przed zmianami organizacyjnymi, które obowiązywały od 1 stycznia 2012 r. Po tej dacie pracodawca zlecił pracownikom realizację takiego samego zakresu obowiązków, więc winien również określić

precyzyjne i przejrzyste zasady wynagradzania, kompatybilne chociażby z ocenami okresowymi pracowników. Tymczasem oceny te nie znalazły odzwierciedlenia w wynagrodzeniu pracowników. Istotne są przy tym poszczególne elementy tych ocen, a nie tylko nazwa oceny końcowej, które podkreślają w stosunku do każdego z powodów ich indywidualne cechy, umiejętności i odnoszą się do jakości ich pracy.

Sąd Okręgowy w szczególności podkreślił, że powodowie jako kryterium dyskryminacji wskazywali staż pracy. Jeden z pracowników – T. B., zatrudniony później na takim samym stanowisku, otrzymywał znacząco wyższe wynagrodzenie niż oni. Zdaniem powodów dłuższy staż pracy implikował niższe wynagrodzenie. Pracodawca wywodził z kolei, że zróżnicowanie w wynagrodzeniu nie wynikało z przesłanek dyskryminacyjnych lecz z tego, że T. B. awansował na stanowisko starszego technika serwisu, podczas gdy powodowie zajmowali stanowisko technika serwisu lub konserwatora sieci (lata 2006-2007) - zróżnicowanie w wynagrodzeniu wynikało z jego awansu na wyższe stanowisko. Po reorganizacji, która miała miejsce w roku 2011, nie było już rozróżnienia pomiędzy stanowiskami, lecz powstało jedno stanowisko technika ds. eksploatacji sieci, co nie oznaczało, że zakres obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku był tożsamy. Zakres obowiązków T. B. był zdaniem pozwanego szerszy, a powodowie nie wykonywali żadnych ponadprogramowych zadań. Pracodawca przyznał jednocześnie, że w pozwanej spółce od 2012 r. nie było sformalizowanej struktury stanowisk, a przyjęte nazewnictwo stanowisk nie oddawało w pełni zakresu obowiązków i wykonywanych faktycznie zadań przez pracowników. W odpowiedzi na tę argumentację, Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że nie znajduje ona odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy wskazał, wyłącznie T. B. spośród zatrudnionych techników otrzymywał wynagrodzenia na poziomie powyżej 6.000 zł. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwalał jednak na stwierdzenie, że zróżnicowanie to wynikało z zakresu powierzonych mu zadań, zadań ponadprogramowych i specjalnych, sam T. B. temu zaprzeczył. Nie wynikało także z wyższych kwalifikacji, czy kompetencji zawodowych w stosunku do tych posiadanych przez powodów. Analiza ocen pracowniczych powodów i T. B. za okres 2013-2014 wskazuje

natomiast, że wszyscy pracownicy wykonywali prace na podobnym poziomie. Wszyscy byli wysoko oceniani za jakość i sposób wykonywanych zadań.

Sąd Okręgowy podkreślił, że obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy, w związku z czym jego naruszenie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Uznanie, zatem że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., lecz doszło do ich nierównego traktowania, spowodowało uwzględnienie powództwa o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11² k.p. Przy określeniu jego wysokości Sąd miał na względzie różnice pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez T. B. a tym, jakie w poszczególnych okresach otrzymywali powodowie. Sąd nie znalazł przy tym podstaw do poszukiwania mediany czy szczególnego algorytmu do wyliczenia tego odszkodowania, gdyż nie przemawiał za tym ani staż pracy, ani doświadczenie, ani wykształcenie, czy szczególne umiejętności. W każdym z tych zakresów powodowie i T. B. byli na zbliżonym poziomie. W konsekwencji Sąd Okręgowy ustalił także, w jakiej procentowej wysokości wzrosło wynagrodzenie powodów i o taki procent ustalił różnice w wynagrodzeniu, jakie powodowie by otrzymali za prace w godzinach nadliczbowych, gdyby pracodawca zastosował właściwe zasady wynagradzania pracowników.

Sąd Apelacyjny w Warszawie, wyrokiem z dnia 21 grudnia 2021 r. oddalił apelację pozwanej. Podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. W pierwszej kolejności odniósł się do zgłoszonego w apelacji zarzutu przedawnienia. Zwrócił uwagę, że przerwanie biegu przedawnienia dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona w zawezwaniu do próby ugodowej, które nie musi być ściśle sprecyzowane jak pozew. Wnioskodawca na tym etapie nie ma obowiązku wykazywania swojego żądania. Istotna jest podstawa faktyczna żądania objętego zawezwaniem do próby ugodowej, a nie jego podstawa prawna w myśl zasady *dabo tibi factum dabo tibi ius*. Powodowie w zawezwaniu do ugody wskazywali wyraźnie, iż ich roszczenia oparte są na różnicy ich płac z płacą osoby, do której się porównywali, czyli T. B.. Powodowie podawali, że wykonywali

faktycznie taką samą pracę, jaką realizował T. B. przy znacznie zróżnicowanym wynagrodzeniu.

Sąd odwoławczy odnosząc się do zarzutów zawartych w apelacji wskazał na treść art. 11² k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. Podniósł, że do kategorii podmiotów objętych art. 11² k.p., wyrażającym zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Istotę sprawy ostatecznie – argumentował Sąd Apelacyjny - stanowiła właśnie kwestia jednakowego wypełniania takich samych obowiązków przez powodów i pracownika, z którym się powodowie porównywali.

W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie przyjmuje się, 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. Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą się bowiem różnić co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny przeprowadził dowód z przesłuchania świadka Z. G., zatrudnionego u pozwanego w latach 2011-2016 jako lider jednego z zespołów (tak jak P. W.) oraz z uzupełniającego przesłuchania w charakterze świadków P. W. i T. B.. Z relacji Z. G. wynika, że teren W. był podzielony na 4 rejony, jednym z nich on kierował. W jego zespole było 7 techników ds. eksploatacji sieci (zamiast ośmiu), powód P. Ł. pracował przez pewien czas w jego zespole. Świadek wyjaśnił kwestie związane z magazynkiem części niezbędnych przy konserwacji sieci i usuwaniu awarii, którym dysponował każdy zespół. Głównie

magazynkiem zajmował się on. Jego praca w ramach magazynku polegała na przyjęciu materiałów, sprawdzeniu stanu oraz składaniu zamówień i wydawaniu z magazynu części do naprawy sieci. Technicy pomagali w czynnościach dotyczących magazynku. Ta praca zajmowała może 2-3 godziny tygodniowo. Dość podobnie zeznał przesłuchany uzupełniający świadek P. W. (również lider zespołu, w którym pracowali L. B. i P. B. oraz T. B.). Za magazynek odpowiedzialny był lider. Magazynek był otwarty i w jego ramach zespół członkowie zespołu działali wspólnie. Potwierdził te zeznania świadek T. B., który wyjaśnił, że był to ogólny magazynek, do którego każdy miał dostęp, mógł wejść i wziąć potrzebne części - rozpisywane były części, które miały numery seryjne, czyli droższy sprzęt, np. wzmacniacze, odbiorniki i zasilacze. Świadek ten nie prowadził inwentarza - nie było czegoś takiego, jak spis z natury. Zamówienia składał lider, któremu technicy przekazywali informacje, jakich elementów brakuje. Dostęp do magazynku miało dużo ludzi, więc panował bałagan i w zależności od tego, jak wyglądał ten magazynek i mogło się zdarzyć, że T. B. poświęcił godzinę raz na tydzień/dwa tygodnie/miesiąc - różnie - na jego uporządkowanie. W obliczu tych zeznań, nie ma podstaw – argumentował Sąd odwoławczy - do uznania, że T. B. wykonywał jako dodatkowe czynności związane z funkcjonowaniem magazynku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, dokonując oceny najistotniejszego zagadnienia w sprawie nie można abstrahować od specyfiki branży, w jakiej powodowie byli zatrudnieni przy zespołowej pracy związanej z eksploatacją sieci telekomunikacyjnej w terenie, na obszarze W. podzielonym na 4 rejony. Wyraził to w swoich zeznaniach świadek P. W. podnosząc, że jego rolą w zespole (techników ds. eksploatacji sieci, którzy się nawzajem zastępowali) było rozpoznać „kompetencje i naturalne kompetencje pracownika, by rozwijały się ich naturalne predyspozycje tak, by je wykorzystać i by przynosiły wartość dla zespołu”. Do jego roli było też rozdzielanie zleceń. Wskazał, że członkowie zespołu mieli większy udział, jeżeli chodzi o czynności z niektórymi urządzeniami; były czynności, których nie wykonywał T. B. w ramach stanowiska technika ds. eksploatacji sieci, ale wykonywali inni pracownicy. Wszyscy pracowali zamiennie na dyżurach, musieli więc znać i umieć zrobić wszystko. Świadek nie wskazał różnic pomiędzy ilością, czy jakością pracy T. B. i powodów. Według świadka T. B. wyróżniał się na tle innych w pracy, ale każda z

osób w jakiś sposób się wyróżniała. W ocenie Sądu Apelacyjnego w tym kontekście trzeba zwrócić uwagę na sprawę tzw. capexów inwestycyjnych (dokumentacji niezbędnej do uruchomienia i przeprowadzenia procesu inwestycyjnego), które wykonywał lider (tu świadek P. W.) i świadek T. B., którego rola polegała na tym, że to on wprowadzał dane do systemu BMP w oparciu o dane, które w terenie uzyskali inni technicy (proces szczegółowo opisany przez Sąd Okręgowy). Okoliczność generowania capexów w ich końcowej fazie (w ramach systemu) wynikała z tego, że świadek posiadał uprawnienia do działania w ramach systemu BPM przyznane przed 2012 r.

Jeśli zaś chodzi o zastępowanie lidera zespołu, to zostało w zeznaniach świadka P. W. wyjaśnione, że liczba zastępstw ustalana na samej liczbie zastępstw z BPMu, będzie nieprawdziwa, bo nie będzie odpowiadała rzeczywistej liczbie zastępstw (zastępca teoretycznie wyznaczony na tydzień do systemu, faktycznie mógł nim być przez krótszy czas, „bo miał wolne w grafiku i wtedy ma ten wolny czas” świadek wskazywał kogoś innego, wpisując takie informacje w mailu).

W ocenie Sądu Apelacyjnego znamienne w okolicznościach sprawy jest następujące stwierdzenie świadka P. W.: „Spraw, które wykonywali członkowie zespołu, było mnóstwo. Mówimy tu o drobnym wycinku, jaki wykonywał T.. Było całe mnóstwo niestandardowych czynności, które wykonywały osoby zatrudnione na stanowiskach techników eksploatacji sieci, tak zwane „wrzutki”. Polegały one na tym, że trzeba było na przykład coś obmierzyć, zwykle to wpływało mailowo - była to konkretna czynność do wykonania w naszym rejonie”.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia i oceny Sądu Okręgowego uznając, że w ramach zarzutów naruszenia prawa procesowego - przede wszystkim art. 233 § 1 k.p.c. - stanowiły one nieuzasadnioną polemikę, skoro zakres obowiązków był taki sam, a zakres rzeczywiście wykonywanych przez powodów i T. B. czynności, jeśli nawet się nieco różnił, to nie wykraczało to poza przyjęcie, że wykonywali oni jednakowo taką samą pracę. W takim stanie rzeczy Sąd Apelacyjny uznał, że dalsze wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocników stron nie przyczynią się do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy. W zakresie oceny prawnej, Sąd Apelacyjny podzielił kwalifikację dokonaną przez Sąd Okręgowy.

Skargę kasacyjną wywiodła pozwana, zaskarżyła wyrok w całości zarzucając mu naruszenie:

1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ k.p.c. przez wydanie wyroku z pominięciem części materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i postępowaniu apelacyjnym, to jest:

a) części zeznań świadka P. W. w zakresie, w jakim wskazał przed Sądem pierwszej instancji, że: T. B. najczęściej zastępował go podczas nieobecności; T. B. w 2014 r. otrzymywał wyższą ocenę niż powodowie, co wynikało z jego większego doświadczenia i wyższych kompetencji; powodowie nie wprowadzali capexów;

b) części zeznań świadka B. S. w zakresie, w jakim wskazała przed Sądem pierwszej instancji, że różnice w wynagrodzeniach powodów oraz T. B. wynikały z tego, że początkowo T. B. zajmował wyższe stanowisko oraz miał inny, bardziej odpowiedzialny zakres obowiązków;

c) części zeznań świadków M. P. i K. R. w zakresie, w jakim wskazali przed Sądem pierwszej instancji, że powodowie oraz T. B. nie wykonywali takiej samej pracy; T. B. był osobą wyróżniającą się merytorycznie na tle innych techników ds. eksploatacji sieci; przygotowanie i wprowadzenie capexów jest skomplikowane i czasochłonne;

d) części zeznań świadka T. B. w zakresie, w jakim wskazał przed Sądem pierwszej instancji, że otrzymał podwyżkę wynagrodzenia na skutek awansu na stanowisko starszego technika serwisu; po zmianach organizacyjnych skutkujących ujednoliceniem nazewnictwa stanowisk pozwana nie przyznawała podwyżek; wykonywał dodatkowe obowiązki; często zastępował lidera; praca nad capexami była czasochłonna;

e) części zeznań świadka M. B. w zakresie, w jakim wskazał przed Sądem I instancji, że P. W. wskazywał T. B. jako osobę do kontaktów; T. B. często zastępował swojego lidera; proces dotyczący wprowadzania capexów był złożony;

f) części zeznań świadka D. T. w zakresie, w jakim wskazał przed Sądem pierwszej instancji, że: T. B. był „top” pracownikiem; T. B. wyróżniał się wiedzą merytoryczną np. w zakresie potrzebnym do sporządzania capexów,

- co skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji i błędnie uznał, że powodowie

oraz T. B. wykonywali jednakową pracę, a także tym, że Sąd drugiej instancji nie ustalił, że faktyczny zakres obowiązków T. B. był szerszy i powodowie nie wykonywali dodatkowych zadań, które wykonywał T., B., a w zakresie zadań, które były dla nich tożsame, zachodziły różnice w jakości i ilości pracy świadczonej przez powodów i T. B., co w konsekwencji skutkowało zasądzeniem na ich rzecz nienależnego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2) art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ k.p.c. polegające na nierozpoznaniu części zarzutów apelacji, co znajduje potwierdzenie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w którym Sąd drugiej instancji nie omówił i nie dokonał oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych.

3) art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. polegające na pominięciu dowodów z:

a) transkrypcji protokołu rozprawy z 22 października 2019 r. ze sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Warszawie, XXI Wydziałem Pracy, o sygn. akt: XXI P 41/19;

b) transkrypcji protokołu rozprawy z 18 czerwca 2019 r. ze sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Warszawie, XXI Wydziałem Pracy, o sygn. akt: XXI P 41/19;

c) protokołu rozprawy z 18 czerwca 2019 r. zapisanego na płycie CD, sygn. akt: XXI P 41/19 z zeznaniami P. W.;

d) protokołu rozprawy z 22 października 2019 r. zapisanego na płycie CD, sygn. akt: XXI P 41/19 z zeznaniami T. B..

- podczas gdy wszystkie wymienione dowody były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji błędnie ustalił, że powodowie i T. B. wykonywali jednakową pracę, a w konsekwencji skutkowało to zasądzeniem na ich rzecz nienależnego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

4) art. 278 § 1 k.p.c. polegające na ustaleniu, że praca powodów oraz T. B. nie była pracą jednakową w rozumieniu art. 11² k.p., pomimo że ustalenie wymienionej kwestii wymagało wiadomości specjalnych, co skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji błędnie ustalił, że powodowie i T. B. wykonywali jednakową pracę, a

w konsekwencji skutkowało to zasądzeniem na ich rzecz nienależnego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

5) art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji.

6) art. 386 §1 k.p.c. przez niedokonanie zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji i nieoddalenie powództw w całości, w sytuacji gdy roszczenia powodów o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu są niezasadne.

7) art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 292 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez pozwaną w zakresie roszczeń powodów o odszkodowania z tytułu nierównego traktowania.

8) art. 11² k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powodowie wykonywali taką samą pracę jak T. B., pomimo, że zarówno zakres przedmiotowy obowiązków i odpowiedzialności, jak i jakość i ilość pracy świadczonej przez T. B. różniły się od zakresu obowiązków i odpowiedzialności powodów, a także od jakości i ilości ich pracy, co wyklucza zastosowanie zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11² k.p.

9) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że na powodach spoczywał wyłącznie ciężar dowodu w zakresie wykazania, że ich zakres obowiązków był tożsamy z zakresem obowiązków T. B., a na pozwanej spoczywał ciężar dowodu wykazania, że występowały różnice w jakości i ilości pracy powodów i T. B., podczas gdy ciężar dowodu zarówno w zakresie wykazania tożsamości zakresu obowiązków, jak i ilości i jakości świadczonej pracy spoczywał w całości na powodach;

10) art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pomimo, że było ono nienależne, gdyż powodowie nie wykazali przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, to jest: a) niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania pozwanej; b) szkody, jaką powodowie ponieśli wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania; a także, c) związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy faktem naruszenia zobowiązania a szkodą, a dodatkowo pozwana wykazała, że zróżnicowanie wynagrodzeń powodów oraz T. B. było obiektywnie uzasadnione, gdyż wynikało z jego szerszego zakresu

obowiązków i odpowiedzialności, w tym wykonywania zadań dodatkowych, których nie wykonywali powodowie, ilości i jakości świadczonej pracy, kompetencji, doświadczenia oraz wiedzy merytorycznej;

11) art. 18^{3c} § 3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że legalna definicja pracy jednakowej wartości zawarta w tym przepisie ma zastosowanie także do nierównego traktowania z art. 11² k.p., w sytuacji gdy przepis ten stosuje się wyłącznie do dyskryminacji;

12) art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie za rzecz powodów odsetek za opóźnienie, w sytuacji gdy roszczenia główne powodów są niezasadne.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, pozwana domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i zmiany wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 października 2018 r. przez oddalenie powództw w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych podstaw warunkujących wzruszenie zaskarżonego wyroku.

Zgłaszając zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ k.p.c. skarżący w istocie zmierza do podważania ustaleń faktycznych uznanych przez Sąd odwoławczy za miarodajne. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Pomijając tę kwestię, trzeba podkreślić, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, że Sąd drugiej instancji „pomiął część materiału dowodowego”. W rezultacie, założenie na którym zbudowano zarzut jest fałszywe.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że Sąd odwoławczy nie ma obowiązku omówienia i oceny każdego ze zgłoszonych zarzutów apelacyjnych z osobna. Zatem nie można również w tym ujęciu twierdzić, że doszło do uchybienia art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ k.p.c. Rozpoznanie sprawy przez sąd

odwoławczy w granicach zakreślonych w art. 382 k.p.c. skupia uwagę na skrupulatności merytorycznej, a nie ilościowej. Znaczenie ma tylko to, czy sąd ten odniósł się do kwestii spornych, a nie to, czy opowiedział się kazuistycznie co do każdego ze zgłoszonych zarzutów. Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do jednoznacznych wniosków. Sąd Apelacyjny nie naruszył wskazanych przepisów.

Omówienie kolejnego zarzutu trzeba poprzedzić spostrzeżeniem, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do przepisu postępowania jest tylko wówczas nośna, jeśli „uchybiecie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy” (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Chodzi zatem o naruszenie przepisu proceduralnego w sposób kwalifikowany. Po pierwsze, powinna istnieć zależność między uchybieniem sądu a wynikiem sprawy, a po drugie, nie chodzi o jakąkolwiek zależność, ale wyłącznie „istotną”, czyli taką, w której uchybienie mogło „istotnie” rzutować na wynik sprawy. Mając tę wiedzę możliwe jest stwierdzenie, że pomijanie przez sąd odwoławczy zgłoszonych dowodów może mieć „istotny wpływ na wynik sprawy”. Konkluzja ta jest jednak prawdziwa tylko wówczas, gdy pominięty dowód był nośnikiem okoliczności, które pozostawały w opozycji do założeń faktycznych poczynionych przez Sąd odwoławczy. Skarżący zarzucił naruszenie art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. polegające na pominięciu dowodu z transkrypcji i protokołów rozpraw z innej sprawy, zawierających zeznania świadków P. W. i T. B.. Nie wspomniał jednak, że w tym samym czasie Sąd odwoławczy uzupełniając przesłuchał obu świadków, którzy w sposób wyczerpujący opisywali wykonywane obowiązki. W tych okolicznościach, wątpliwe jest, czy pominięcie dowodu przeprowadzonego w innym postępowaniu, mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy – szczególnie, że Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku szczegółowo odniósł się do zeznań tych świadków, jak również do faktów podnoszonych w skardze kasacyjnej.

Pozostając przy zarzucie naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. trzeba przypomnieć, że wniosek o ponowne przesłuchanie T. B. pozwany złożył w dniu 29 października 2019 r. Uzasadnił go tym, że w innej analogicznej sprawie (XXI P 41/19) świadek T. B. na rozprawie w dniu 22 października 2019 r. „wskazał na szereg okoliczności, które nie zostały przez niego

ujawnione w trakcie przesłuchania w niniejszej sprawie”. Do pisma procesowego pozwany dołączył nagranie na płycie CD obrazujące przebieg rozprawy z dnia 22 października 2019 r. w sprawie XXI P 41/19. Kolejnym pismem z dnia 20 listopada 2019 r. pozwany domagał się dopuszczenia dowodu z: a) transkrypcji protokołu rozprawy z 22 października 2019 r. ze sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Warszawie, XXI Wydziałem Pracy, o sygn. akt: XXI P 41/19; b) transkrypcji protokołu rozprawy z 18 czerwca 2019 r. ze sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Warszawie, XXI Wydziałem Pracy, o sygn. akt: XXI P 41/19; c) protokołu rozprawy z dnia 18 czerwca 2019 r. zapisanego na płycie CD, sygn. akt: XXI P 41/19 z zeznaniami P. W.; d) protokołu rozprawy z 22 października 2019 r. zapisanego na płycie CD, sygn. akt: XXI P 41/19 z zeznaniami T. B.. Wniósł też o ponowne przesłuchanie świadka P. W., z uwagi na jego zeznania złożone w dniu 18 czerwca 2019 r. w sprawie XXI P 41/19. Sąd Apelacyjny w Warszawie na rozprawie w dniu 13 grudnia 2019 r. ponownie przesłuchał P. W. w obecności pełnomocnika pozwanego. W dniu 20 stycznia 2020 r. Sąd odwoławczy przesłuchał ponownie świadka T. B.. W trakcie przesłuchania był obecny pełnomocnik pozwanego. Sąd Apelacyjny przed zamknięciem rozprawy oddalił pozostałe wnioski dowodowe.

Ocena, czy praca powodów oraz T. B. była pracą jednakową w rozumieniu art. 11² k.p. nie wymaga wiadomości specjalnych, a zatem nie doszło do uchybienia art. 278 § 1 k.p.c. Pojęcie „wypadki wymagające wiadomości specjalnych” jest kategorią niedookreśloną. Z pewnością ze zwrotu tego można wyprowadzić relację zachodzącą między „wiedzą powszechną”, dostępną każdemu, a „wiadomościami” specjalistycznymi, które nie są zrozumiałe dla każdego. Zależność ta dotyczy aspektów pozaprawnych. W rozpoznawanej sprawie zależność tego rodzaju nie występuje. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała subsumpcja stanu faktycznego pod normę z art. 11² k.p. i art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. Chodziło o to, czy prace wykonywane przez powodów i świadka T. B. (które zostały jednoznacznie ustalone) są „jednakowe” w rozumieniu tych przepisów. Wskazany proces myślowy wpisany jest w standardową procedurę stosowania przepisów, a zatem dla prawnika nie jest przeżyciem poznawczym o właściwościach „specjalnych”. Wyjaśnia to, że nie doszło do uchybienia również tego przepisu postępowania. Pojęcie „wiadomości specjalne” z art. 278 § 1 k.p.c. nie obejmuje bowiem wiedzy dotyczącej treści

obowiązującego prawa i reguł jego tłumaczenia. Nie jest rolą biegłego rozstrzyganie zagadnień prawnych, a jedynie naświetlenie wyjaśnianych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych, przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2020 r., II UK 161/19, LEX nr 3187478 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 1 lipca 1998 r., PKN 203/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 478; z dnia 6 lutego 2003 r., 1763/00, LEX nr 78280; dnia 4 marca 2008 r., IV CSK 496/07, LEX nr 465046; dnia 16 stycznia 2014 r., IV CSK 219/13, LEX nr 1460980; z 18 listopada 2021 r., III USKP 79/21, LEX nr 3527275).

Przepisy art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. można naruszyć tylko wówczas, gdy sąd, w pierwszym przypadku, oddał apelację, a w istocie uznaje zawarte w niej racje, i w drugim przypadku, gdy sąd uchylił zaskarżony wyrok, choć uznaje, że apelacja jest bezzasadna. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę, że wskazane przepisy mają charakter kompetencyjny i nie tworzą samodzielnej podstawy prawnej rzutującej na wynik sprawy. Zatem skoro Sąd Apelacyjny był przekonany o niezasadności apelacji, to nie naruszył art. 385 k.p.c. przez jej oddalenie. Tym samym nie miał potrzeby stosowania art. 386 § 1 k.p.c.

Przechodząc do materialnoprawnych podstaw skargi kasacyjnej, po pierwsze, można odwołać się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, a po drugie, trzeba wskazać na kilka istotnych okoliczności sprawy. Zaczynając od tej drugiej kwestii, wypada przypomnieć, że Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokował w dniu 29 października 2018 r. o „odszkodowaniu za nierówne traktowanie w zatrudnieniu”, zasądził obok kwoty głównej na rzecz każdego z powodów odsetki za opóźnienie od 20 września 2016 r. W uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, że podstawą prawną rozstrzygnięcia był art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11² k.p., a odsetki za opóźnienie należą się od dnia wniesienia pozwu. Kwalifikację tę zaakcentował Sąd Apelacyjny. Powodowie składając pozew powoływali się na inną podstawę prawną (art. 18^{3d} k.p.), a odsetek domagali się „od dnia doręczenia pozwanemu zawiadzenia do próby ugodowej”. Dochodzili odszkodowania należnego z racji nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za okres od marca 2013 r. do marca 2016 r. Następnie w piśmie z dnia 5 maja 2017 r. wskazali alternatywną podstawę prawną roszczenia. Powołali się na art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11² k.p.

Przedstawione okoliczności mają zasadnicze znaczenie dla oceny zarzutu naruszenia art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 292 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. Wstępnie trzeba wskazać, że uzasadnienie zarzutu przedawnienia zaprezentowane w skardze kasacyjnej jest mętne. Nie można z niego wywnioskować powodów, dla których skarżący uważa, że przedawnieniu uległ okres od marca 2013 r. do marca 2014 r. Nieklarowne jest również twierdzenie, że „powodowie zarówno w zawezwaniach do prób ugodowych, jak i w pozwie nie wskazali wysokości roszczeń dochodzonych za poszczególne okresy wraz z terminami ich wymagalności” (s. 29 skargi kasacyjnej). O ile w zawezwaniu do prób ugodowych z dnia 17 kwietnia 2016 r. istotnie powodowie nie podali konkretnych kwot, których się domagają, to jednak nie polega na prawdzie twierdzenie, że w pozwie z dnia 16 września 2016 r. brak ten nie został uzupełniony. Niezależnie od tych racji, można wnosić (choć skarżący tego szczegółowo nie wyjaśnił), że w ocenie pozwanego dochodzone przez powodów odszkodowanie posiada częściowe (składowe) terminy wymagalności. Założenie to jest fałszywe.

Wyjaśnienie tej konkluzji zostało już dokonane w orzecznictwie. Ostatnio orzekał o tej kwestii Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2023 r., II PSKP 18/23, LEX nr 3599768. Wskazano w nim, że zastosowanie art. 291 § 1 k.p. do przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18^{3d} k.p. czy art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie budzi wątpliwości. Zatem kluczowe znaczenie ma określenie początku biegu przedawnienia dochodzonych przez powodów roszczeń. Z art. 291 § 1 k.p. wynika, że co do zasady roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przepis ten - podobnie jak art. 120 § 1 zdanie pierwsze k.c. - wskazuje jako początek biegu przedawnienia "dzień, w którym roszczenie stało się wymagalne". Kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia. Kodeks cywilny w kwestii wymagalności statuuje dwa wzorce - obiektywny (art. 120 § 1 zdanie drugie k.c., art. 455 k.c.) oraz subiektywny (art. 442¹ § 1 k.c.). Ten pierwszy wzorzec obiektywizuje chwilę wymagalności roszczenia, odnosząc się do ujęcia terminu *a tempore facti*. Ma on zastosowanie przede wszystkim do zobowiązań wynikających z umów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 150).

Roszczenie jest wymagalne, gdy uprawniony może żądać spełnienia świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1981 r., I PRN 6/81, LEX nr 14578 oraz postanowienie z dnia 17 lutego 1982 r., III PZP 3/81, OSNCP 1983 nr 1, poz. 8). Wzorzec subiektywny ma zastosowanie do wymagalności roszczeń odszkodowawczych, dla których źródło stanowi czyn niedozwolony (delikt). Dlatego w art. 442¹ § 1 k.c. sformułowano dwie ogólne reguły określające termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym: przedawnienie następuje z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (termin *a tempore scientiae*), jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (termin *a tempore facti*) - postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 150).

Mając na uwadze wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne, trzeba uznać, że dochodzone przez powodów roszczenia stały się wymagalne w chwili ostatniego negatywnego zachowania pracodawcy. Pozew został wniesiony w dniu 16 września 2016 r. Odszkodowania dotyczą zachowania pracodawcy w okresie od marca 2013 r. do marca 2016 r. Wezwanie do próby ugodowej miało miejsce w dniu 17 kwietnia 2016 r. Znaczy to tyle, że dopiero w dniu 1 kwietnia 2016 r. rozpoczął bieg termin przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych przez powodów z art. 18^{3d} k.p. czy art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W rezultacie, w dniu wniesienia pozwu roszczenie odszkodowawcze nie przedawniło się (nie minął okres trzech lat). Tym samym termin dochodzenia roszczeń został zachowany, bez konieczności przerywania biegu przedawnienia przez złożenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, a zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. jest niezasadny.

Inaczej rzecz ujmując, konsekwencją przyjęcia, że powodowie dochodzili odszkodowania, a nie wynagrodzenia za pracę jest odrzucenie poglądu, że roszczenie o odszkodowanie przedawnia się odrębnie w stosunku do każdej wyliczonej przez powodów miesięcznej różnicy między wynagrodzeniem, które powinien był otrzymać, gdyby pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a wynagrodzeniem, które faktycznie otrzymał, od dnia wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za poszczególne miesiące. Okresowy charakter

świadczeń z tytułu wynagrodzenia nie przenosi się wprost na roszczenie o odszkodowanie. Nie ma zatem wpływu na ustalenie początku biegu terminu przedawnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 150). Znaczy to również, że podstawa skargi kasacyjnej oparta została na fałszywym założeniu. Nie mogło zatem dojść do uchybienia art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 292 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p.

Wskazane argumenty samoistnie sprawiają, że podstawa skargi kasacyjnej odwołując się do przedawnienia roszczeń nie jest trafna. Trzeba jednak wskazać, że stanowisko pozwanego nie jest zasadne również przy założeniu, że termin przedawnienia zaczął biec oddzielnie dla „składowych miesięcznych” dochodzonego odszkodowania. Po pierwsze, skoro pozew został wniesiony w dniu 16 września 2016 r., to trzyletniemu przedawnieniu mogły ulec tylko odszkodowania należne za miesiące marzec 2013 – sierpień 2013 r. Po drugie, trzeba wskazać na bezsporne okoliczności. Prawdą jest, że w zawiadomieniu do próby ugodowej powodowie nie wskazali kwot, których się domagali. Podali jednak, że żądane przez nich należności stanowią różnicę między wynagrodzeniem otrzymywanym przez nich a wynagrodzeniem pobieranym przez świadka T. B.. Nadto, co podkreśla pozwany, w zawiadomieniu do próby ugodowej powodowie oświadczyli, że dochodzą odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., a nie na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nieścisłości te w ocenie skarżącego sprawiają, że zawiadomienie do próby ugodowej nie przerwało biegu terminu przedawnienia. Stanowisko to jest błędne.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do art. 185 § 1 zd. drugie k.p.c. (w wersji obowiązującej do dnia 7 listopada 2019 r.) głosiło dość radykalne poglądy. Wskazywano, że pismo procesowe zawierające wniosek o zawiadomienie do próby ugodowej powinno zawierać oznaczenie sprawy na tyle dokładne by można było stwierdzić, co ma być przedmiotem postępowania pojednawczego, jakiego konkretnego stosunku prawnego ma ono dotyczyć. W orzecznictwie wyjaśniono, że zawiadomienie do próby ugodowej przerywa bieg terminu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c. (odpowiednikiem tego przepisu w Kodeksie pracy jest art. 295 § 1 pkt 1 k.p.), ale jedynie co do wierzytelności w zawiadomieniu tym precyzyjnie określonej zarówno co do przedmiotu, jak i jej wysokości. Takiemu podejściu nie sprzeciwia się wynikający z art. 185 § 1 k.p.c. obowiązek zwięzłego oznaczenia

sprawy. Wymóg zwięzłego oznaczenia sprawy należy przede wszystkim wiązać z obowiązkiem przedstawienia argumentacji uzasadniającej żądanie oraz przytaczania dowodów na jego poparcie. Zawezwanie do próby ugodowej musi odpowiadać podmiotowo i przedmiotowo żądaniu zgłoszonemu w pozwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., V CSK 586/13, niepubl.). Nie przerywa biegu terminu przedawnienia co do innych roszczeń, które mogą wynikać z tego samego stosunku prawnego, ani ponad kwotę w zawezwaniu określoną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2009 r., II CSK 259/09, niepubl.). Zwięzłe oznaczenie sprawy, o którym mowa w art. 185 § 1 k.p.c. nie zwalnia wnioskodawcy od ścisłego sprecyzowania jego żądania tak, aby było wiadomo, jakie roszczenia, w jakiej wysokości i kiedy wymagalne są objęte wnioskiem. Bez tego wymogu nie można byłoby wiązać zawezwania do próby ugodowej ze skutkiem w postaci przerwy biegu przedawnienia roszczenia, skoro z zawezwania nie wynika nawet, z jakimi roszczeniami występuje wnioskodawca (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 238/06, niepubl.).

Również w sprawach pracowniczych Sąd Najwyższy podejmował problematykę skuteczności wniosku o zawezwanie do próby ugodowej w kontekście przerwania biegu przedawnienia. W wyroku z dnia 29 września 2020 r., III PK 52/19, OSNP 2021 nr 11, poz. 119, przyjął, że nie mogło odnieść skutku, o którym mowa w art. 295 § 1 pkt 1 k.p., zawezwanie do próby ugodowej, które nie precyzowało należycie żądań powoda, nie wskazywało na ich podstawę, jak również na datę wymagalności, co powodowało, że strona pozwana nie mogła mieć jasności, co do zakresu tych żądań (por. również postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 370/16, LEX nr 3547252 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 17/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 218).

Równolegle Sąd Najwyższy w sprawach pracowniczych niekiedy odchodził od nazbyt formalnego podejścia. Po pierwsze, głosił, że nie ma znaczenia, czy roszczenia z pozwu i próby ugodowej były oparte na tej samej podstawie prawnej. Rozstrzygnięcie o przerwaniu biegu przedawnienia z art. 295 § 1 k.p. jest uzależnione od tej samej podstawy faktycznej obu roszczeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 175/11, LEX nr 1164729). W tym kontekście trzeba jeszcze przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada

2014 r., II PK 11/14, OSNP 2016 nr 4, poz. 43. Przesądzone w nim, że nieskuteczne dochodzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. przerywa bieg przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.), pod warunkiem, że żądania te oparte zostały na tożsamym stanie faktycznym (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.). Po drugie, wskazywał (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PSKP 25/22, OSNP 2023 nr 11, poz. 116), że jeśli chodzi o precyzję w określeniu żądania i jego wysokości, to jej stopień jest uzależniony od rodzaju (tytułu) roszczenia. W tym ujęciu zwrócił z jednej strony uwagę na to, że nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy przez pracodawcę są często przyczyną, z powodu której pracownik nie może doprecyzować swoich roszczeń (także w zawezwaniu do próby ugodowej) i w konsekwencji często w wytoczonej już sprawie konieczne jest sięgnięcie do opinii biegłego, z drugiej zaś, że jeśli pracownik jednoznacznie wyraża wolę uzyskania należności przysługujących mu z określonego tytułu w pełnej wysokości, to przerywa to bieg terminu przedawnienia roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r., III PK 96/15, OSNP 2017 nr 11, poz. 145 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2018 r., III PK 100/17, LEX nr 2509571).

Mając na uwadze wskazane poglądy, staje się jasne, że zawezwanie do próby ugodowej, które miało miejsce w dniu 17 kwietnia 2016 r. skutecznie wstrzymało bieg przedawnienia. Po pierwsze, rację ma Sąd odwoławczy, że podana w próbie ugodowej podstawa prawna dochodzonych roszczeń nie jest wiążąca i determinująca, jeśli pracownicy jednoznacznie określają podstawę faktyczną żądania (co w niniejszej sprawie miało miejsce). W tym zakresie można dodać, że regulacja postępowania cywilnego realizuje zasadę prawa do sądu, ograniczonego formalizmu, jak też zasadę słuszności, która w sprawach z zakresu prawa pracy przejawia się w dyrektywie ochrony słusznego interesu pracownika. Wartości te stanowią solidny fundament dla uznania, że kwalifikacja prawna zaoferowanego przez powoda stanu faktycznego należy do sądu. Daje to asumpt do postulatu, zgodnie z którym to sąd obowiązany jest rozważyć wszystkie możliwe prawne podstawy odpowiedzialności, mogące znaleźć zastosowanie we wskazanym przez pracownika stanie faktycznym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185; z dnia 6 czerwca 2007 r., II PK 318/06,

OSNP 2008 nr 23-24, poz. 344; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/2005, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/2003, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Wskazany paradygmat służy również zdefiniowaniu przedmiotu żądania, które jest dochodzone przed sądem, co w kontekście art. 295 § 1 pkt 1 k.p. prowadzi do przerwania biegu przedawnienia. Inaczej rzecz ujmując, przytoczenie przez pracownika zespołu faktów autoryzuje żądanie, którym związany jest sąd. Przypisana do nich, a wyartykułowana przez inicjującego postępowanie (nawet reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika), podstawa prawna ma znaczenie wyłącznie orientacyjne. Nie może prowadzić, jak chce tego pozwany, do zmarginalizowania zakresu dochodzonego roszczenia.

Po drugie, przedmiot zgłoszonego roszczenia w istocie wyklucza albo znacznie utrudnia pracownikom wskazanie miarodajnej kwoty żądania. W rozpoznawanej sprawie powodowie w próbie ugodowej nie określili dochodzonych kwot ani daty ich wymagalności. Wskazali jednak algorytm ich wyliczenia – jako różnicę między wypłacanym im wynagrodzeniem a wynagrodzeniem świadka T. B.. Trzeba w tym miejscu wskazać, że wnosząc o zawezwanie do próby ugodowej powodowie nie dysponowali wiedzą o wysokości otrzymywanego przez świadka wynagrodzenia. W rezultacie nie byli w stanie określić dochodzonej różnicy. Już w starożytnej jurysprudencji głoszono, że *impossibilium nulla obligatio*, czyli, że nikt nie może być obowiązany do rzeczy niemożliwych. Zatem, przekładając tę zasadę na grunt art. 185 § 1 zdanie drugie k.p.c. (obecnie art. 185 § 1¹ k.p.c.) w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p., staje się jasne, że w przypadku wskazania w zawezwaniu do próby ugodowej okoliczności faktycznych umożliwiających pracodawcy wyliczenie wartości roszczenia dochodzonego z tytułu nierównego traktowania w wynagrodzeniu, dochodzi - co do tej należności - do przerwania biegu przedawnienia. Dzieje się tak wówczas, gdy pracownik jednoznacznie określa okres, za który dochodzi odszkodowania, jak również wskazuje na osobę, której wynagrodzenie ma świadczyć o nierównym traktowaniu, a wysokości pobieranego przez nią

wynagrodzenia nie zna, może się jednak jego domyślać na podstawie niesprawdzonych okoliczności.

Przeprowadzony wywód wyjaśnia, że również przyjmując sposób widzenia pozwanego w sprawie nie doszło do naruszenia art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 292 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez pozwaną w zakresie roszczeń powodów o odszkodowania z tytułu nierównego traktowania.

Według skarżącego art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. miał zostać naruszony przez „niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że na powodach spoczywał wyłącznie ciężar dowodu w zakresie wykazania, że ich zakres obowiązków był tożsamy z zakresem obowiązków T. B., a na pozwanej spoczywał ciężar dowodu wykazania, że występowały różnice w jakości i ilości pracy powodów i T. B.”. Zarzut zakłada zatem, że Sąd odwoławczy stosował regułę z art. 6 k.c. i uczynił to „niewłaściwie”. Rzecz w tym, że supozycja ta jest fałszywa. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji nie twierdził, że określone okoliczności faktycznie nie zostały wyjaśnione, a w rezultacie nie rozważał, na której ze stron spoczywa ciężar udowodnienia tej kwestii. Wobec takiego stanu rzeczy nie mogło dojść do uchybienia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego „niewłaściwe zastosowanie”.

Podstawy skargi kasacyjnej odwołujące się do art. 11² k.p. oraz do art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. bazują na założeniu faktycznym, które za miarodajne uważa skarżący, a którego jednak Sąd nie uznał za wiążące. Chodzi o to, czy zakres obowiązków i odpowiedzialności T. B. różnił się od zakresu przypisanego powodom. Pozwany twierdzi, że doszło do uchybienia tym przepisom, gdyż nie mogło dojść do naruszenia zasady równego traktowania w sytuacji, gdy zakres obowiązków i odpowiedzialności świadka i powodów był odmienny. Sąd odwoławczy stoi na stanowisku, że rodzaj obowiązków i odpowiedzialności tych osób był jednakowy. Była już o tym mowa, że skargę kasacyjną nie można oprzeć na zarzutach dotyczących ustalania faktów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W tym stanie rzeczy staje się jasne, że nie mogło dojść do uchybienia wskazanym przepisom, bo wiążące jest ustalenie, że zakresy obowiązków i odpowiedzialności świadka i powodów nie różniły

się, a zatem zróżnicowanie wynagrodzeń powodów oraz T. B. nie było obiektywnie uzasadnione.

Podnosząc zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 3 k.p. skarżący zakłada, że przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do dyskryminacji, a zatem nie obejmuje roszczeń wywodzonych ze „zwykłego” nierównego traktowania określonego w art. 11² k.p. Pogląd ten nie jest miarodajny. Aspekt ten został ostatnio wyjaśniony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, nie publikowanej. Przesądzo to tej uchwale, że art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie także do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.). Konkluzja ta stanowi podstawę do dalszych wniosków. Po pierwsze - po uwzględnieniu rozbudowanego wyводу zawartego w uchwale z dnia 24 sierpnia 2023 r., z którym Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie się utożsamia, a zatem nie ma powodu jego przywoływania - staje się jasne, że Sąd odwoławczy nie uchybił art. 18^{3c} § 3 k.p. Skoro odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. służy zaspokajaniu roszczeń wywodzonych z nierównego traktowania w zakresie wynagradzania (także w sytuacji, gdy pracownik nie był dyskryminowany), to pewne jest, że na potrzeby tej kwalifikacji sąd ma prawo odwoływać się do definicji „pracy o jednakowej wartości” z art. 18^{3c} § 3 k.p. Po drugie, pozwany po raz kolejny nie trzyma się faktów uznanych przez Sąd odwoławczy za miarodajne. W uzasadnieniu wyrok Sąd ten jednoznacznie wskazał (s. 54), że zakres obowiązków powodów i świadka T. B. „był taki sam” i że „wykonywali oni jednakowo taką samą pracę”. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że w art. 18^{3c} § 1 k.p. wyróżniono dwie kategorie – „jednakową pracę” i „pracę o jednakowej wartości”. Podkreślenia wymaga, że § 3 tego przepisu odnosi się tylko do drugiego z wymienionych pojęć. Znaczy to tyle, że nie mogło dojść do uchybienia art. 18^{3c} § 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy w ocenie Sądu powodowie i świadek T. B. realizowali „jednakową pracę”, a nie „pracę o jednakowej wartości”. Trzecią konsekwencją uznania, że pogląd wyrażony w uchwale z dnia 24 sierpnia 2023 r. jest trafny, jest uznanie, zgodnie z którym Sąd odwoławczy zasądzając odszkodowanie posłużył się nieprawidłową podstawą prawną. Rzeczona uchwała przesądza bowiem, że nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia skutkuje prawem do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., a nie odszkodowaniem wywodzonym z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Aspekt ten nie rzutuje jednak na trafność

rozstrzygnięcia. Sposób wyliczenia odszkodowania w obu przypadkach jest identyczny. W rezultacie, przyjęcie przez Sąd odwoławczy nieprawidłowej podstawy prawnej rozstrzygnięcia nie ma przełożenia na trafność zasądzenia. Poza tym, zgodnie z art. 389¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw. Skoro pracodawca nie zarzucił, że w sprawie podstawą rozstrzygnięcia powinien być art. 18^{3d} k.p. w miejsce art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., to aspekt ten nie może wpływać na uchylenie zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do ostatniego z zarzutów, trzeba wskazać, że skoro roszczenie główne powodów jest zasadne, to trafnie Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz pracowników odsetki za opóźnienie. Nie doszło zatem do uchybienia art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie.

W tych okolicznościach Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania rozstrzygnął kierując się regułą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

[SOP]

[ms]