



Sygn. akt III PSKP 27/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w U.
o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu i wyrównanie
wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 10 maja 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem
z 10 maja 2019 r., w sprawie IV Pa (...) po ponownym rozpoznaniu, oddalił apelację

powoda P. W. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 23 marca 2017 r. w sprawie IV P (...) oddalającego powództwo skierowane przeciwko Starostwu Powiatowemu w U. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu i wyrównanie wynagrodzenia za pracę oraz orzekł o kosztach procesu.

Powód w niniejszej sprawie wnosił o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 35.000 zł z tytułu dyskryminacji ze względu na zatrudnienie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o wyrównanie świadczeń wynagrodzenia od dnia wniesienia powództwa, o ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób niedyskryminujący oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, że od 6 maja 2002 r. jest zatrudniony u strony pozwanej, początkowo na czas określony na stanowisku młodszego referenta, zaś od stycznia 2010 r. powierzono mu stanowisko inspektora z zakresem czynności obejmującym rejestrację pojazdów. Na identycznym stanowisku i z tym samym zakresem czynności co on, zatrudniony jest inny pracownik J. K., który otrzymuje wyższe od niego wynagrodzenie o około 550 zł brutto, o czym powód dowiedział się przypadkowo w kwietniu 2016 r. Jako kryterium dyskryminacji wskazał wiek i nieaktywne członkostwo w Stowarzyszeniu B..

Pozwany utrzymywał, że powód nie był dyskryminowany w pracy ze względu na zatrudnienie. Przyznał, że faktycznie istniała różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda a innym pracownikiem J. K., lecz różnica ta wynikała z wieloletniego doświadczenia zawodowego J. K., którego nie posiadał powód, jak również z prawidłowej dyscypliny pracy J. K., której brakowało powodowi. Powód miał problemy z alkoholem, przychodził do pracy pod wpływem alkoholu, co było szczególnie rażące wobec konieczności obsługi interesantów w Wydziale Komunikacji. Pracodawca pomimo, że istniały podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego, ze względów czysto ludzkich odsyłał go wówczas jedynie na urlop. Jedyną konsekwencją naruszenia dyscypliny pracy i porządku powoda była wysokość jego wynagrodzenia na niższym poziomie, co powód przedstawia jako przejaw jego dyskryminacji.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo i wskazał, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji. Ustalił, że powód był zatrudniony w Starostwie

Powiatowym w U. począwszy od 6 maja 2002 r., zaś od dnia 25 stycznia 2010 r. powierzono mu stanowisko inspektora równocześnie przyznając wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.840 zł odpowiadające XII kategorii zaszeregowania. W tym samym czasie zatrudniona również na stanowisku inspektora J. K. pobierała miesięczne wynagrodzenie według kategorii XIII w wysokości 2.470 zł. Według Sądu Rejonowego pozwany kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami różnicując sytuację zarobkową powoda i J. K. i opisana różnica w wysokości pobieranego wynagrodzenia wynikała z dozwolonej przyczyny, tj. z faktu posiadania przez J. K. większego doświadczenia zawodowego na zajmowanym stanowisku i umiejętności nabytych w trakcie długoletniego zatrudnienia.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, art. 18^{3a} § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w niniejszej sprawie nie doszło do dyskryminacji pośredniej, art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że kryterium zakładowego stażu pracy może stanowić obiektywną przyczynę zróżnicowania wynagrodzenia powoda w sytuacji braku wpływu zakładowego stażu pracy na jakość i wartość wykonywanej pracy, art. 18^{3d} k.p. przez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, oraz naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 224 § 1 i art. 233 § 1 k.p.c. przez oparcie orzeczenia na nieudowodnionych przez pozwanego okolicznościach faktycznych w zakresie wpływu stażu pracy na wartość wykonywanej pracy, art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, że pozwany udowodnił obiektywność kryterium stażu pracy pracowników usprawiedliwiającego zróżnicowanie wynagrodzenia.

W oparciu o wyżej wskazane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty, ukształtowanie łączącego strony postępowania stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę na czas nieokreślony w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie kwotę

2.730 zł, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 15 września 2017 r., sygn. akt Pa (...), oddalił apelację oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd drugiej instancji podkreślił, że apelacja powoda jest bezzasadna albowiem pozwany nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu przy ustalaniu dla powoda wysokości wynagrodzenia na stanowisku inspektora w Wydziale Komunikacji i Drogownictwa. Pozwany nie mógł zdaniem Sądu drugiej instancji ukształtować wynagrodzenia powoda na poziomie wynagrodzenia J. K. albowiem Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych na podstawie którego ustalono wynagrodzenie zasadnicze powoda przewidywała tylko XII kategorię zaszeregowania dla stanowiska inspektora. Dalej Sąd podkreślił, że ukształtowanie poziomu wynagrodzeń wymienionych pracowników nastąpiło na podstawie różnych aktów prawnych, różnie określających kategorie zaszeregowania dla tego samego stanowiska.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego w K. z 15 września 2017 r., IV Pa (...) zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, art. 18^{3a} § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w niniejszej sprawie nie doszło do dyskryminacji pośredniej, art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że powód nie przedstawił przed sądem faktów, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że kryterium zakładowego stażu pracy może stanowić obiektywną przyczynę zróżnicowania

wynagrodzenia powoda w sytuacji braku wpływu zakładowego stażu pracy na jakość i wartość wykonywanej pracy, art. 18^{3d} k.p. przez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 5 lutego 2019 r., III PK 12/19 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że należy odróżniać wiek od stażu pracy, które to kryteria nie są tożsame i jednakowe, i dlatego nie powinny być ujmowane jako równoznaczne. Dalej podkreślił, że Sąd drugiej instancji nie odnosząc się do zarzutów powoda dotyczących różnic w wysokości pobieranych wynagrodzeń z tytułu większego doświadczenia zawodowego J. K. i umiejętności nabytych w długoletnim zatrudnieniu nie rozpoznał istoty sprawy. Wyjaśnił, że odróżnienia wymagają również pojęcia dyskryminacji i równego traktowania. Dyskryminacja jest bowiem regulacją szczególną w stosunku do równego traktowania. Sąd Najwyższy podkreślił również, że doświadczenie zawodowe z reguły łączy się ze stażem pracy jednak nie są to pojęcia tożsame. Podkreślił, że generalnie doświadczenie zawodowe i staż pracy mogą różnicować wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Oceny wymagać również powinna okoliczność czy doświadczenie zawodowe może wpływać na ilość i jakość pracy. W końcowej części uzasadnienia Sąd Najwyższy wskazał, że ocena porządku i dyscypliny pracy nie są obojętne w niniejszej sprawie. Brak porządku i dyscypliny pracy może ujemnie rzutować na ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności, gdy znaczenie ma też dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy.

Sąd Okręgowy dokonując ponownej oceny zaskarżonego wyroku poprzez pryzmat zarzutów zgłoszonych w apelacji oraz zaleceń zawartych w wyroku Sądu Najwyższego uznał wyrok Sądu pierwszej instancji za prawidłowy. W ocenie Sądu drugiej instancji zgromadzony bardzo obszerny materiał dowodowy, w tym akta sprawy karnej o sygn. akt VI K (...), uzasadniają za przyjęciem jako prawidłowej

tezy, że roszczenia powoda dochodzone równocześnie, tj. odszkodowanie, wyrównanie wynagrodzenia i ukształtowanie wynagrodzenia na przyszłość są nieuzasadnione. Zgodził się przy tym ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że pozwany nie naruszył przepisów dotyczących dyskryminacji i zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda poprzez pryzmat wysokości wynagrodzenia pobieranego przez innego pracownika Starostwa J. K..

Powód został zatrudniony w Starostwie Powiatowym w U. 6 maja 2002 r., początkowo na podstawie umów na 1/2 etatu, zaś dopiero od 1 lutego 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w Wydziale Komunikacji i Drogownictwa. Początkowo zajmował się sporządzaniem i wydawaniem decyzji w zakresie praw jazdy, zaś od 20 grudnia 2007 r. wydawaniem decyzji w zakresie rejestracji pojazdów. Zajmował kolejno stanowiska młodszego referenta, referenta, od maja 2008 r. - podinspektora a od 25 stycznia 2010 r. W dacie ustalenia stanowiska inspektora otrzymał XII kategorię zaszeregowania w wysokości 1.840 zł. W 2006 r. ukończył studia w Wyższej Szkole Administracji i Zarządzania w P.- Filia w R. i uzyskał tytuł magistra w zakresie administracji i samorządu terytorialnego.

J. K. (lat 63), do której wnioskodawca porównywał wysokość swojego wynagrodzenia była zatrudniona od 1 września 1990 r. w Urzędzie Rejonowym w S., od 1 stycznia 1999 r. po reorganizacji i powstaniu powiatów - w Starostwie Powiatowym w U. - zajmując się przez cały wymieniony okres pracy rejestracją pojazdów. Posiada wykształcenie policealne - technik budowlany. Od chwili przejścia do pracy w Starostwie Powiatowym posiadała XIII kategorię zaszeregowania. Bezspornym jest, że od chwili zatrudnienia powoda (od 6 maja 2002 r.) zajmowała się obok wykonywania swoich zwykłych, codziennych obowiązków rejestracji pojazdów - wdrażaniem powoda do pracy. Powód dopiero w 20 grudnia 2007 r. uzyskał uprawnienia do wydawania decyzji w zakresie rejestracji pojazdów.

W dacie awansu powoda na stanowisko inspektora i uzyskania XII kategorii zaszeregowania (1.840 zł) J. K. pobierała od dawna wynagrodzenie według XIII kategorii zaszeregowania, czyli 2.470 zł.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło w żadnym zakresie dyskryminacji i nierównego traktowania powoda w stosunku do

innych pracowników Starostwa. Po powtórnej analizie materiału dowodowego uznał, że różnica w wynagrodzeniu powoda i J. K. wynika z dozwolonej przyczyny - tj. większego doświadczenia zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy, umiejętności nabytych w trakcie długoletniego zatrudnienia. W jego ocenie logicznym i uzasadnionym było przyjęcie przez Sąd Rejonowy w S., że wyższe wynagrodzenie zasadnicze uzasadnione było zajmowaniem stanowiska pracy wymagającego wyższego stopnia odpowiedzialności i umiejętności - biorąc pod uwagę okoliczność.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Okręgowy w K. realizując zalecenia Sądu Najwyższego przyjął, że doświadczenie zawodowe i staż pracy mogą różnicować wynagrodzenie, jednakże co należy podkreślić, nie można podejmować takich decyzji wyłącznie w oparciu o staż pracy. Zgodzić się należy, że większe doświadczenie zawodowe J. K. stanowiło jeden z elementów zróżnicowania wynagrodzenia. Odnosząc się do podnoszonej przez stronę pozwaną okoliczności, iż do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę mają również zastosowanie przesłanki oceny dyscypliny pracy i zachowania pracownika poza pracą - Sąd Okręgowy stwierdził jednoznacznie, iż ten element miał istotny wpływ na ocenę pracy konkretnego pracownika. Sąd drugiej instancji przyjął za Sądem Najwyższym, że nie jest obojętne przy ocenie pracownika tak w zakresie zajmowanego stanowiska, wysokości pobieranego wynagrodzenia czy też ewentualnego awansu zawodowego - jego przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy. Podkreślił, że stawienie się powoda do pracy w 2014 r. w stanie po spożyciu alkoholu i brak możliwości pracy w tym dniu, czy też zachowanie powoda w nocy z dnia 17 na 18 czerwca 2016 r. na terenie U. w stosunku do funkcjonariuszy Policji stanowiło i powinno stanowić w każdym przypadku i w stosunku do każdego pracownika źródło informacji o pracowniku w kontekście jego pracy, kształtowania kariery zawodowej, wysokości wynagrodzenia, możliwości awansu zawodowego czy też dalszej kontynuacji zatrudnienia.

Oceniając zarzut równego traktowania i dyskryminacji co do wysokości wynagrodzenia, Sąd drugiej instancji wskazał, że mają one podobne znaczenie tak ocena dyscypliny pracy i zachowania pracownika poza pracą jak również ocena doświadczenia zawodowego. Przy wzięciu pod uwagę zaleceń i wytycznych Sądu

Najwyższego Sąd Okręgowy nie znalazł elementów wskazujących na dyskryminację powoda w pracy czy też jego nierówne traktowanie w stosunku do innych pracowników Starostwa. Sąd Okręgowy uznał, że występujące przesłanki z jednej strony doświadczenia zawodowego, wieloletniej praktyki, załatwiania spraw trudnych oraz prawidłowej oceny dyscypliny pracy J. K., z drugiej zaś strony mniejszego doświadczenia zawodowego powoda w powiązaniu z elementami nieprzestrzegania dyscypliny pracy i ewidentnie negatywnego działania na szkodę wizerunku pracodawcy, mogły i faktycznie stanowiły podstawę do kształtowania wynagrodzenia powoda.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i po jego powtórnej szczegółowej analizie Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca jest suwerenem, który w sposób władczy może zdecydować jakiego pracownika zatrudnić, na podstawie jakiej umowy, jakie powierzyć mu stanowisko pracy, decydować o ewentualnym awansie lub nałożeniu kary itd. Zobowiązany jest jednakże do przestrzegania obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa kodeksu pracy i innych aktów normatywnych. W ocenie Sądu strona pozwana nie stosowała wobec powoda dyskryminacji i to w żadnym zakresie, i traktowała powoda w sposób przynajmniej równy podobnie jak innych pracowników - a nawet w sposób bardziej uprzywilejowany pozostawiając powoda w stosunku pracy pomimo ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i jednoznacznego działania powoda na szkodę i wizerunek Starostwa Powiatowego w U.. Taki obraz cech zachowania powoda dawał pracodawcy możliwość jego oceny, ilości i jakości pracy i w ostateczności przydatności do pracy.

Skargę kasacyjną wniósł powód zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając naruszenie: 1/ art. 18^{3a} § 1 oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w ustalonym w przedmiotowej sprawie stanie faktycznym nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, pomimo że powód wykazał niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia w stosunku do pracownika wykonującego tą samą pracę, zatrudnionego w pozwanym Urzędzie; 2/ art. 18^{3a} § 3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do dyskryminacji bezpośredniej, w przypadku gdy pozwany zastosował wobec powoda niedozwolone kryterium wieku, jako okoliczność wpływającą na

wysokość wynagrodzenia, co w konsekwencji doprowadziło do powstania rażącej różnicy w wysokości wynagrodzenia powoda i pracownika Urzędu, którego stanowisko pracy posiadają identyczny zakres obowiązków; 3/ art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż kryterium doświadczenia zawodowego, długość stażu pracy, dyscyplina pracy są obiektywnymi przesłankami zróżnicowania wynagrodzenia powoda w sytuacji, gdy przesłanki te nie mogły być brane pod uwagę bowiem nie miały one wpływu na ilość, jakość i wartość pracy pracowników, oraz jego błędnej wykładni i uznaniu, że w tym konkretnym przypadku doświadczenie zawodowe (w tych warunkach neutralne), długość stażu pracy, dyscyplina pracy pozwalały na różnicowanie wysokości wynagrodzenia, przy jednoczesnym braku ustaleń i wykazaniu, iż miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych powodowi, podczas gdy nie były one brane pod uwagę dla innych pracowników o takim samym stażu, np. dodatek przyznawany pani K. G.; 4/ art. 18 k.p. przez błędną wykładnię i w efekcie niezastosowaniu jego hipotezy - podczas gdy powód wykonywał jednakową pracę jak inny pracownik Urzędu z wyższym wynagrodzeniem, którego stanowisko pracy posiadało identyczny zakres obowiązków; 5/ art. 18 k.p. przez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia; 6/ art. 98 § 1 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu kosztów postępowania kasacyjnego (sygn. akt III PK (...)) na rzecz pozwanego, pomimo uchylenia wyroku Sądu Okręgowego na skutek skargi kasacyjnej powoda.

Wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej oraz o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, ukształtowanie łączącego strony postępowania stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę na czas nieokreślony, w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić od dnia wniesienia pozwu kwotę 2.730 zł, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych w postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz Sądem Najwyższym,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Skarga kasacyjna zarzuca prawomocnemu wyrokowi w rozpoznawanej sprawie naruszenie przepisów Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Zarzuty dotyczą nierówności w zakresie wynagrodzenia, wieku, doświadczenia zawodowego oraz wykonywania jednakowej pracy w kontekście podnoszonej nierównej płacy. Trzeba zatem zwrócić uwagę na stanowisko, zgodnie z którym, znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności gdy znaczenie ma też dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2019 r. w sprawie III PK 12/18, LEX nr 2615809). W tym zakresie w rozpoznawanej sprawie należy stwierdzić, że dyscyplina pracy była przez powoda naruszona.

W zakresie podstaw aksjologicznych wynagrodzenia za pracę ścierają się ze sobą dwie koncepcje sprawiedliwości. Pierwsza, będąca przejawem sprawiedliwości rozdzielczej (dystributywnej), pozwala mówić o płacy zaspokajającej potrzeby pracownika i jego rodziny. Jest to tzw. zasada finalna. Druga, będąca przejawem sprawiedliwości wzajemnej (komutatywnej), pozwala mówić o płacy jako świadczeniu wzajemnym i ekwiwalentnym względem pracy. Jest to tzw. zasada kauzalna. Obie zasady są przejawem sprawiedliwości konkretnej (materialnej) według koncepcji Perelmana. Wymienny charakter świadczeń między stronami (według formuły *facio ut des*) może sugerować cywilistyczny i towarowy charakter wzajemnej więzi. Należy jednak podkreślić, że w porządku etycznym zasada finalna ma pierwszeństwo przed zasadą kauzalną.

W wielu stosunkach pracy wynagrodzenie rozumiane jako ekwiwalent świadczenia pracy odpowiada wprawdzie idei płacy życiowej i rodzinnej, lecz w innych potrzebna jest korektura będąca efektem polityki państwa i innych podmiotów, mającej na celu zaspokojenie przynajmniej podstawowych potrzeb pracowników. Głównym narzędziem interwencji w tym zakresie jest instytucja wynagrodzenia minimalnego. Wynagrodzenie minimalne w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego, jak również w licznych enuncjacjach programowych, w tym zwłaszcza w dokumentach społecznego nauczania Kościoła, wynagrodzenie minimalne jest kojarzone z pojęciem godziwości wynagrodzenia za pracę, które występuje również w polskim kodeksie pracy. Wynagrodzenie godziwe ma zapewnić rodzinom pracowniczym utrzymanie na właściwym poziomie w relacji do ogólnego poziomu płac w danym kraju. Na uwagę zasługuje postulat rozciągnięcia kategorii wynagrodzenia minimalnego na pozapracownicze stosunki zatrudnienia. Drugą funkcją, jaka została przypisana do koncepcji wynagrodzenia godziwego, jest niedopuszczenie do nadmiernego wywindowania płac, co dotyczy zwłaszcza wynagrodzeń osób zatrudnionych w sektorze publicznym. Znajduje wówczas zastosowanie dewiza sprawiedliwości rozdzielczej „według przyzwoitości w czerpaniu na wynagrodzenia ze środków publicznych”. W przypadku zasad kauzalnej, będącej przejawem sprawiedliwości wymiennej, podstawowego znaczenia nabiera kwestia ekwiwalentności świadczeń wzajemnych, z czym wiąże się złożony problem pomiaru pracy na użytek wyznaczania wysokości wynagrodzeń. przybliżeniu się do wzorca płacy ekwiwalentnej w danych warunkach służy procedura wartościowania pracy. Postulatem *de lege ferenda* jest wprowadzenie obowiązku wartościowania pracy w stosunku do pracodawców zatrudniających większą i zróżnicowaną pod względem zawodowym i stanowiskowym liczbę pracowników. Dla ustalenia uprawnień płacowych prawnie rozstrzygające znaczenie mają rokowania indywidualne nad klauzulami płacowymi umowy o pracę oraz zbiorowe nad treścią autonomicznych źródeł prawa pracy. Samoistną wartością w tym przypadku jest negocjowalność warunków wynagradzania. Odnosząc się do rokowań zbiorowych, należy podkreślić, że w ich trakcie dochodzi do głosu poczucie sprawiedliwości partnerów społecznych, w wyniku czego wytyczne postulaty wywodzone z przekonania o tym, jakie

wynagrodzenia należy uznać za godziwe, mogą podlegać jurydyzacji (np. ustalenie wysokości płac w proporcji do dochodu przedsiębiorstwa). Odrębna pod pewnymi względami problematyka wiąże się z zasadą równości w zakresie wynagrodzeń, będąca przejawem tzw. sprawiedliwości formalnej. Jej wyrazem w Kodeksie pracy jest w szczególności przepis art. 18^{3c} k.p. ustanawiający prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z akceptowanym przez autora orzecznictwem Sądu Najwyższego wykładnia tego przepisu powinna być dokonywana w powiązaniu z całokształtem antydyskryminacyjnych przepisów Kodeksu pracy powołanie się na art. 18^{3c} k.p. stanowi jedynie wstępny etap uprawdopodobnienia przez pracownika praktyk dyskryminacyjnych. pracodawca, konfrontując się z zarzutem o dyskryminację, powinien udowodnić, że różnicując sytuację pracowników, kierował się obiektywnymi powodami. Stwarza to przestrzeń dla uzasadnionej dyferencjacji wynagrodzeń (np. w wymiarze regionalnym). Rynek pracy jest w dominującym stopniu rynkiem pracodawcy, zwłaszcza w warunkach utrzymującego się ciągle na wysokim poziomie wskaźnika bezrobocia. Po drugie, to pracodawca decyduje o stanowisku i miejscu pracy pracownika w zakładzie pracy, co determinuje także wysokość stawek wynagrodzenia oraz inne jego parametry (składniki wynagrodzenia, metody pracy itp.). Po trzecie, pracodawca decyduje o ścieżkach awansu pracownika, uczestnictwie w szkoleniach podnoszących kwalifikacje itp. Krótko mówiąc, pracownik podejmując pracę, dostaje się w głąb zależności, a jego umowa, formalnie równoprawna, ma z reguły w dużej mierze charakter adhezyjny. Po czwarte, analizując stan nierównej pozycji stron, należy dostrzec znaczenie wynagrodzenia, które zapewnia utrzymanie osoby pracownika oraz jego rodziny, co określa się mianem funkcji alimentacyjnej i rodzinnej płacy. Pod tym względem, nazwijmy go egzystencjalnym, wynagrodzenie za pracę jest nieporównywalne z dochodem pobieranym od kapitału zainwestowanego w proces produkcji (zysk pracodawcy/przedsiębiorcy). Tymi przesłankami kieruje się ustawodawca, ustanawiając przepisy chroniące pod różnymi względami wynagrodzenie za pracę, co stanowi realizację postanowienia Konstytucji mówiącego o ochronie nad pracą Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24). W konsekwencji nastąpiło oddalenie się charakteru prawnego stosunku pracy od,

będącej jego rdzeniem, konstrukcji cywilistycznej, towarowej (zob. J. Wratny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, Annales UMCS z 2015 r., nr 2, s. 297-315). Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2011 r. w sprawie I PK 231/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 118). W przedmiotowej sprawie nie wykazano, ażeby pozwany stosował zakazane kryterium płacowe w stosunku do powoda. Ponadto trzeba zwrócić uwagę, że z art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. wynika zaś, że zasady równego traktowania nie naruszają działania polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu, między innymi, zasad wynagradzania pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2010 r. w sprawie II PK 324/09, LEX nr 598318). Kryterium stażu może być na tyle obiektywne, że posłużenie się nim dla różnicowania sytuacji zatrudnionych może mieć w pełni uzasadniony charakter (zob. J. Szmit, *Staż pracy, czy staż zatrudnienia? Reakcja na zmiany rynku pracy*, PiZS, z 2020 r., nr 11, s. 11-17).

W kwestii natomiast kategorii doświadczenia można zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2019 r. w sprawie II PK 310/17, gdzie stwierdzono, 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 wykonują 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 (OSNP 2019 nr 12, poz. 140). Ponadto należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2014 r. wydany w sprawie III PK 126/13, w którym stwierdzono, że 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. Równość nie jest jednak tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników (LEX nr 1487089). W wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2014 r. zapadłym w sprawie II PK 208/13 stwierdzono wręcz, że przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani (LEX nr 1477443). W rozpoznawanej sprawie jaskrawo uwidacznia się mniejsze doświadczenie zawodowe powoda w stosunku na przykład do porównywanej w tym zakresie pracownicy J. K., która to, *nota bene*, niegdyś przyuczała powoda do wykonywania jego obowiązków. Doświadczenie, w ocenie składu rozpoznającego przedmiotową sprawę jest jednym z istotniejszych czynników, które mogą wpływać na zróżnicowanie wynagrodzeń nawet na głęboko porównywalnych stanowiskach pracy. Godzi się w tym miejscu zauważyć, że zarobki J. K. najprawdopodobniej rosły wraz ze zdobytym doświadczeniem. W tej sytuacji zrównanie wynagrodzeń mogłoby z kolei dyskryminować przywołaną pracownicę i w tym zakresie obciążać stronę pozwaną.

W rozpoznawanej sprawie, biorąc pod uwagę wyżej wyrażone stanowisko, bezprzedmiotowe pozostaje odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Ubocznie należy podnieść, że skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia prawa procesowego.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. W przedmiotowej sprawie, na skutek interwencji Sądu Najwyższego wyartykułowanej poprzez niniejszy wyrok stwierdza się, że interes publiczny w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości w odniesieniu do rozpoznawanej sprawy nie

byłby zrealizowany jeżeli zapadłoby rozstrzygnięcie odmienne, aniżeli wskazane w sentencji.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji.