

Wyrok z dnia 5 października 2007 r.

II PK 14/07

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 października 2007 r. sprawy z powództwa Ewy K., Andrzeja F., Franciszka R. przeciwko Biuru Projektowo-Konsultingowemu „M.” Spółce z o.o. w Z.G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze z dnia 31 sierpnia 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2006 r. oddalił apelacje powodów od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zgorzelcu z dnia 7 czerwca 2006 r., którym oddalono powództwa Ewy K., Andrzeja F. i Franciszka R. skierowane przeciwko Biuru Projektowo - Konsultingowemu „M.” Spółce z o.o. w Z.G., a zawierające żądania zasądzenia odszkodowań za naruszenie przez pracodawcę zasady równych praw pracowników oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i zaakceptował w całości rozważania prawne, jakie legły u podstaw zaskarżonego orzeczenia. W szczególności zaś podniósł, że roszczenia

powodów wywodziły się z dwóch podstaw faktycznych wnikających z zachowania pozwanego. Domagali się oni bowiem odszkodowania za rozwiązanie z nimi stosunków pracy, które to zachowanie w ich ocenie nosiło cechy dyskryminacji oraz odszkodowania z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania, które polegały na znacznym zróżnicowaniu otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę w porównaniu z wynagrodzeniem zaoferowanym osobom zatrudnionym na ich miejsce, upatrując przyczyn tego stanu rzeczy wyłącznie w fakcie, że nowi pracownicy byli obywatelami Niemiec. Sąd Okręgowy wskazał, że zarzuty apelacji dotyczą tylko nierównego traktowania w dziedzinie wynagrodzenia za pracę, wobec czego ocena prawidłowości zaskarżonego wyroku może być dokonana jedynie w tym zakresie. Zajmując zaś stanowisko w stosunku do zarzutów apelacji, podniósł przede wszystkim, iż zasadą prawa pracy jest jednakowe traktowanie pracowników, między innymi, w sferze uzyskiwanego przez nich wynagrodzenia za pracę. W świetle obowiązujących przepisów oznacza to, że pracownicy powinni być jednakowo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 3 k.p.) i że różnice w wynagrodzeniu nie mogą być efektem stosowania niedozwolonych kryteriów, o których mowa w art. 11² i 11³ k.p., w tym narodowości pracowników. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca pozbawiony jest możliwości różnicowania wynagrodzenia pracowników w zależności od cech i przymiotów zawodowych danej osoby oraz wartościowania nakładu jej pracy. W tym kontekście Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi pracownicy narodowości niemieckiej cechowali się szerszymi niż powodowie kwalifikacjami, a zakres ich czynności, oprócz obowiązków analogicznych do powierzonych powodom, obejmował także inne zadania, które nie obciążały pracowników polskich. Sąd Okręgowy podniósł, że specyfiką działalności pozwanej spółki było świadczenie usług i to w 90% w stosunku do klientów z Niemiec. Nie ulega zaś wątpliwości, że we wszystkich sferach działalności usługowej uwzględnienie specyfiki klienta, otwarcie się na jego potrzeby oraz dążenie do pozyskiwania nowych odbiorców usług jest nie tylko podstawowym i niekwestionowanym prawem usługodawcy, ale i warunkiem jego skutecznego funkcjonowania. Według Sądu, rzeczą oczywistą jest także to, że przy tego rodzaju działalności na pierwszy plan wysuwają się poziom fachowości pracowników bezpośrednio stykających się z klientami, ich kompetencje oraz cechy osobowe, które są zdolni zmanifestować usługobiorcom. Tego rodzaju dążenia pracodawcy prowadzącego działalność usługową mogą zaś prowadzić do różnicowania

wynagrodzenia pracowników, jeżeli wynikające ze specyfiki funkcjonowania tego podmiotu oczekiwania i wymagania wobec poszczególnych osób stykających się z klientami nie są jednakowe. Oceniając w świetle takich założeń stan faktyczny przedmiotowej sprawy, Sąd drugiej instancji wskazał, że cel zatrudnienia przez pozwaną obywateli Niemiec związany był nie tylko z koniecznością wykonywania czynności analogicznych do powierzonych powodom, ale również z innymi zadaniami, które polegały na poprawieniu komfortu obsługi zdecydowanej większości klientów korzystających z usług stacji benzynowych strony pozwanej i pozyskiwaniu nowych klientów ze strefy niemieckojęzycznej. Osoby te były kwalifikowane do wykonywania tego rodzaju czynności, bowiem wykazywały doskonałą znajomość nie tylko języka niemieckiego, ale również mentalności, sposobu bycia i oczekiwań klientów niemieckich, co determinowało możliwość lepszego zaspokojenia ich potrzeb i tym samym pozyskiwania dla pozwanej kolejnych usługobiorców. Tych zadań powodowie nie byli w stanie zaś wypełniać. Sąd Okręgowy stwierdził, że w toku procesu nie wykazano, aby pozwana miała jakkolwiek inny cel w zatrudnieniu pracowników niemieckich.

Za istotną Sąd drugiej instancji uznał także okoliczność, iż poziom wynagrodzenia uzyskiwanego przez powodów odpowiadał poziomowi wynagrodzenia pozostałych pracowników polskich, zaś wynagrodzenie pracowników niemieckich odpowiadało minimalnemu poziomowi wynagrodzeń na terenie Niemiec. Zdaniem tego Sądu, jeżeli realizacja zadań przez pracodawcę wymagała pozyskania pracowników będących obywatelami Niemiec i tam mieszkających, to konieczne było zaoferowanie im zapłaty za pracę przynajmniej na poziomie minimalnym obowiązującym w ich kraju, zwłaszcza biorąc pod uwagę wyższe koszty utrzymania i standard poziomu życia w ich państwie. W tym kontekście, według Sądu Okręgowego, proporcje poziomu wynagrodzeń pomiędzy powodami a pracownikami niemieckimi nie były niekorzystne dla obywateli polskich.

Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że upatrywanie przez powodów przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń jedynie w narodowości poszczególnych pracowników zatrudnianych przez pozwaną jest pozbawione uzasadnionych podstaw, wobec czego apelacje od wyroku Sądu Rejonowego nie mogły być uwzględnione.

Powodowie wnieśli skargi kasacyjne od wyroku Sądu Okręgowego, które oparli na zarzucie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie błędnej wykładni art. 11² k.p., art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 - 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3c} k.p., polegającej na uznaniu, iż nie stanowi naruszenia zasady równości w wy-

nagradzaniu i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu „dysproporcjonowanie” wynagrodzeń pracowników poszczególnych krajów Unii Europejskiej na terenie innego kraju Unii w zależności od kosztów utrzymania i standardu życia w państwie macierzystym pracownika, pomimo wykonywania przez pracowników różnych narodowości pracy o jednakowej wartości, przy porównywalnych kwalifikacjach zawodowych. Opierając skargi na takiej podstawie, powodowie wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie ich powództw w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na ich rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skarg podniesiono, że z poczynionych w tej sprawie ustaleń faktycznych wynikało, iż powodowie byli zatrudnieni u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, która została następnie im wszystkim wypowiedziana. Powodowie zatrudnieni byli na stanowisku „kasjer”. Równolegle z ich zatrudnieniem pozwany zatrudnił pracowników niemieckich, na stanowisku „specjalista ds. ekonomiczno- handlowych”. Zebrany w sprawie materiał dowodowy dostarczył podstaw do niebudzącego wątpliwości uznania, iż pomimo różnego nazewnictwa funkcji zatrudnionych u pozwanego pracowników polskich i niemieckich, w istocie wykonywali oni jednakową pracę, tj. kasjera, zaś różne nazwanie ich stanowisk miało w istocie służyć usprawiedliwieniu zdecydowanie wyższego wynagrodzenia pracowników niemieckich. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd drugiej instancji skonstatował, iż jakkolwiek w nomenklaturze stanowisk określonych przez pozwanego pracownicy polscy i niemieccy zajmowali różne stanowiska, to jednak wykonywali tę samą pracę. Sąd ten zważył jednocześnie, iż pracownicy niemieccy cechowali się szerszymi od pracowników polskich kwalifikacjami z uwagi na znajomość języka niemieckiego oraz mentalności i oczekiwań klientów niemieckich, którzy stanowili zdecydowaną większość klientów prowadzonych przez pozwaną stacji paliw. Zdaniem skarżących założenie, że już sam fakt posiadania obywatelstwa niemieckiego, znajomości języka niemieckiego i mentalności klienta niemieckiego jest wartością uzasadniającą zróżnicowanie wynagrodzenia, jest błędne, bowiem prowadzi do argumentu *ad absurdum*, iż skoro wartością „samą w sobie” jest posiadanie określonego obywatelstwa i znajomość danego języka, to w każdym przypadku pracodawca winien brać tę okoliczność pod uwagę ustalając wynagrodzenie pracownika. Nie ma przy tym waloru wiarygodności uznanie przez Sąd Okręgowy, iż dodatkowym zajęciem pracowników niemieckich miało być pozyskiwanie nowych klientów, skoro nie wynikało ono w szczególności z pisemnego zakresu obowiązków, jak również nie

potwierdził tego żaden inny dowód, poza mającym w tym oczywisty interes przedstawicielem pozwanego.

Według skarżących, Sąd drugiej instancji wyszedł z pozbawionego podstawy w art. 11², art. 11³ oraz art. 18^{3c} § 3 k.p. założenia, iż zróżnicowanie wynagrodzenia zatrudnionych u pracodawcy polskiego pracowników polskich i niemieckich, polegające na ustaleniu dla tych ostatnich kilkakrotnie wyższego wynagrodzenia, przy jednakowym zakresie obowiązków, usprawiedliwia możliwość „dysproporcjonowania” wynagrodzeń pracowników poszczególnych krajów Unii pracujących na terenie innego kraju Unii, w zależności od poziomu kosztów utrzymania i standardu poziomu życia w państwie macierzystym pracownika oraz z uwagi na fakt, iż wynagrodzenie pracowników niemieckich odpowiadało minimalnemu poziomowi wynagrodzeń na terenie Niemiec. Sąd drugiej instancji dokonał dowolnej interpretacji powyższych przepisów, wypełniając je treścią nieznaną polskiej ustawie. Wyszedł bowiem z założenia, iż skoro powszechnie przyjętym faktem jest „lepiej”, wynagradzanie pracowników - cudzoziemców na terenie Polski, bo koszty ich utrzymania w ich macierzystym kraju są zdecydowanie wyższe niż w Polsce, to okoliczność ta stanowi dostateczne usprawiedliwienie dla „dysproporcjonowania” wynagrodzeń w ramach tych samych stanowisk, przy czym wartością przemawiającą za przyjętą dysproporcją jest cecha „poziom życia w danym kraju”, a więc i „narodowość”.

W ocenie skarżących, naruszenie względem wszystkich powodów zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz równego traktowania, polegało na nieuzasadnionym obiektywnie zróżnicowaniu na ich niekorzyść wynagrodzenia, z samej tylko tej przyczyny, iż są oni Polakami. Pozostałe, poza wynagrodzeniem i narodowością pracowników elementy stosunku pracy były identyczne, gdy idzie o pracowników polskich i niemieckich. Identyczna była ich sytuacja faktyczna i prawna. Zróżnicowanie wynagrodzenia zostało więc dokonane przez pozwanego na podstawie kryteriów zabronionych przez ustawodawcę, czego nie dostrzegł Sąd Okręgowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie zasługują na uwzględnienie. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż skarżący nie sformułowali żadnego zarzutu w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, co oznacza związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi, jakie legły u podstaw zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przypo-

mniej zatem trzeba, iż zgodnie z tymi ustaleniami, pracownicy będący obywatelami Niemiec zostali zatrudnieni przez pozwaną na miejsca powodów, wobec czego równocześnie z nimi pracowali tylko przez krótki czas, wynikający z okresu wypowiedzenia dokonanego skarżącym. Zatrudnienie pracowników niemieckich było wynikiem potrzeb pracodawcy, świadczącego w dużym rozmiarze usługi klientom z obszaru Niemiec, ich kwalifikacje były wyższe niż powodów, a zadania postawione przed nimi wykraczały poza obowiązki skarżących. Tylko taki stan faktyczny może być zatem odniesieniem do oceny postawionego w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, rozwiniętej w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do tej zasady Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 4/87 (OTK 1988, s. 5-23), wyjaśnił, że jej istota polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Z drugiej jednak strony organ ten przyjął, że równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, byleby tylko odbyło się to przy zastosowaniu uznanego kryterium oceny, na podstawie cechy uznanej za istotną i sprawiedliwą.

Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy „jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowa-

nie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480).

Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18^{3c} k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym za pracę o jednakowej wartości uznaje się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami.

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, można stwierdzić, iż w ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanie faktycznym nie ma możliwości uznania, iż działania pozwanego pracodawcy naruszały zasadę równego traktowania pracowników oraz zasadę niedyskryminacji. Skoro bowiem ustalono, iż pracownicy niemieccy, z punktu widzenia potrzeb pracodawcy, mieli kwalifikacje wyższe niż powodowie, a i zadania przed nimi postawione wykraczały poza obowiązki skarżących, to sytuacja obu tych grup pracowniczych nie była jednakowa w rozumieniu art. 11² k.p., w szczególności nie wypełniali bowiem takich samych obowiązków. Przepis art. 11² k.p. uzależnia zaś prawo do jednakowego traktowania od jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, podobnie jak przepis art. 18^{3c} k.p., który prawo do jednakowego wynagrodzenia przyznaje pracownikom wykonującym pracę przynajmniej o jednakowej wartości, to jest wymagającą porównywalnych kwalifikacji oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Warto przy tym wskazać, że takie kryteria ustalania wynagrodzeń pracowników, jak w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość pracy i jej jakość, są dopuszczalnymi przyczynami różnicowania jego wysokości, co wynika wprost z treści art. 78 k.p.

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika ponadto, że pracownicy niemieccy zostali zatrudnieni nie obok powodów, lecz na ich miejsca, bowiem lepiej spełniali oczekiwania pracodawcy związane z obsługą i pozyskiwaniem klientów z obszaru Niemiec. Uprawnienie pracodawcy do kształtowania takich zasad naboru pracowników, które najlepiej odpowiadają jego potrzebom nie może być kwestionowane. Na pracodawcy nie ciąży przy tym prawny obowiązek jednakowego ukształtowania wynagrodzenia osób, z którymi nawiązuje stosunki pracy w porównaniu do zatrudnionych dotychczas. Znajdują się oni bowiem w różnej sytuacji faktycznej, zwłaszcza wówczas, gdy tego rodzaju wymiana części personelu jest spowodowana potrzebami pracodawcy zatrudnienia osób o takich kwalifikacjach i cechach osobowych, których

nie posiadają jego aktualni pracownicy, tak jak w sprawie niniejszej. Z ustaleń poczynionych przez Sąd drugiej instancji wynika bowiem, że z uwagi na rodzaj i miejsce prowadzonej przez pozwaną działalności, warunkiem jej skutecznego działania było posiadanie w części personelu niemieckiego, ponieważ determinowało to możliwość lepszej obsługi klientów z obszaru Niemiec i tylko taki cel przyświecał pracodawcy podejmującemu decyzje o zatrudnieniu w miejsce powodów pracowników będących obywatelami Niemiec. Zabiegi o pozyskanie osób wypełniających te warunki musiały uwzględniać realia, w których one żyją, w tym wysokość minimalnej płacy i koszty utrzymania. Tylko bowiem zaoferowanie stosownego z tego punktu widzenia wynagrodzenia mogło doprowadzić do efektów oczekiwanych przez pozwaną. Nie można przy tym uznać, jak twierdzą skarżący, że uwzględnienie tego rodzaju okoliczności było dla nich dyskryminujące, skoro pracodawca podejmujący decyzję o zatrudnieniu w miejsce pracowników dotychczasowych innych osób o kwalifikacjach bardziej odpowiadających jego aktualnym potrzebom nie miał prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania wynagrodzenia obu grup pracowniczych, nawet jeśli przez pewien czas (wynikający z okresu wypowiedzenia) pozostawali równocześnie w stosunku pracy z tym pracodawcą, zaś o ofercie kierowanej do kandydatów decydują różnorodne czynniki wynikające z oczekiwań wobec osób, które mają być zatrudnione dla realizacji celów przyświecających pracodawcy. Inaczej mówiąc, strona pozwana nie miała prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagrodzenia pracowników dalej zatrudnianych i powodów, z których pracy zamierzała zrezygnować i rzeczywiście zrezygnowała.

Z tych względów za trafną uznać należy ocenę Sądu Okręgowego, że upatrywanie przez powodów narodowości jako przyczyny zróżnicowania ich wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników niemieckich jest nieuzasadnione, wobec czego skarga kasacyjna nie może być uwzględniona.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====