

Wyrok z dnia 18 września 2008 r.

II PK 27/08

Zawarte w art.18^{3c} § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają różne znaczenie. W sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania - przy pomocy kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. - prac różniących się rodzajowo.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka, SA Halina Kuryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 września 2008 r. sprawy z powództwa Romana M. przeciwko „G.” Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 4 października 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Powód Roman M. po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej „G.” Spółki z o.o. w W. kwoty 14.141,58 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 13.728 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników, a nadto ustawowych odsetek od należności głównych liczonych od dnia wniesienia pozwu i kosztów procesu. W uzasadnieniu żądania podał, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę jest nierzeczywista, gdyż zajmowane przez powoda stanowisko nie uległo likwidacji. Zarzucał też dopuszczanie się przez pozwaną praktyk dyskryminacyjnych w sferze płacowej, albowiem wynagrodzenie powoda zawsze

kształtowało się na niższym poziomie od tego, jakie otrzymywał inny pracownik Marian O. zatrudniony w tym samym charakterze.

Pozwana „G.” Spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda zwrotu kosztów postępowania, argumentując, że w wyniku dokonanych analiz zlikwidowano dwa stanowiska pracy w punktach serwisowych w K. i O. Zarówno przy ustalaniu wynagrodzenia powoda jak i typując go do zwolnienia pracodawca miał na względzie wyższe kwalifikacje i dłuższy staż pracy zatrudnionego wraz z nim Mariana O., a nade wszystko lepsze oceny uzyskiwane przez niego podczas okresowych przeglądów kadrowych.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 6 lipca 2007 r. oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, iż powód Roman M. został zatrudniony przez pozwaną „G.” Spółkę z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 września 1994 r. Powierzono mu stanowisko technika w punkcie serwisowym w O., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7.280.000 zł brutto. Do jego obowiązków należało wykonywanie różnych czynności związanych z usuwaniem awarii terminali oraz rozwiązywaniem problemów komunikacyjnych sieci radiowych. Natomiast zakresem zadań serwisu terenowego objęte było między innymi wyszukiwanie i rozpoznanie techniczne nowych lokalizacji stacji radiowych i satelitarnych, sporządzanie raportów z rozpoznania technicznego, okresowe przeglądy i serwis stacji głównych radiowych i satelitarnych oraz wykonywanie drobnych napraw instalacji antenowych radiowych i satelitarnych. W punkcie serwisowym w O. zatrudniono z dniem 1 września 1994r. drugiego pracownika - Mariana O., powierzając mu stanowisko technika z identycznym jak powód zakresem obowiązków lecz z wyższym wynagrodzeniem, bo wynoszącym 8.450.000 zł brutto. Marian O. ukończył studia w Wyższej Szkole Inżynierskiej w O. w 1981 r., a pierwszą pracę zawodową podjął w lipcu 1982 r. w Spółdzielni Transportu Miejskiego w O. Przed rozpoczęciem zatrudnienia u pozwanego prowadził własną działalność gospodarczą, która polegała między innymi na wykonywaniu prac budowlanych, w tym także prac na wysokościach. Natomiast Roman M. ukończył studia wyższe na tej samej uczelni ale w 1984 r., zaś pierwszą pracę zawodową rozpoczął w styczniu 1986 r. w Kopalni Węgla Kamiennego „K.”. Powód dodatkowo legitymował się znajomością języka niemieckiego (odbył między innymi kurs języka niemieckiego w Instytucie G. w Mannheim), podstawową znajomością języka angielskiego, a także uzyskanymi już po rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę świadectwami kwalifi-

kacyjnymi E i D do wykonywania pracy na stanowisku dozoru i eksploatacji w zakresie obsługi, konserwacji, remontów i montażu urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych, wytwarzających, przetwarzających, przesyłających i zużywających energię elektryczną o napięciu nie wyższym niż 1 kW oraz zespołów prądotwórczych o mocy powyżej 50 kV. Ze względu na znajomość języka niemieckiego powód kilkakrotnie był delegowany przez pozwanego do pracy w Republice Federalnej Niemiec, gdzie szkolił niemieckich pracowników macierzystej spółki G.-G. Otrzymał wówczas premię bezpośrednio od firmy G-G. Roman M. i Marian O. uczestniczyli w tych samych, okresowych szkoleniach organizowanych przez pozwanego, w tym między innymi w szkoleniu z zakresu budowy, przeglądu, konfiguracji i napraw stacji głównych radiowych i satelitarnych. Niezależnie od powyższych szkoleń, pracownik odpowiedzialny za utrzymanie ruchu satelitarnego i radiowego na terenie województwa o. i d. Mirosław B. kilkakrotnie przyjeżdżał do O. w celu podzielenia się z pracownikami swoją wiedzą. Marian O. korzystał z tych wizyt, zbierał dodatkowe informacje, natomiast powód nie był tym zainteresowany. Do września 2005 r. w dziale serwisowania terminali punktu serwisowego w O. było zatrudnionych dwóch techników. Decyzję o zredukowaniu tychże stanowisk do jednego podjęto po analizie ilości napraw przypadających na poszczególne punkty serwisowe na terenie całego kraju. Ilość napraw przeprowadzonych w punkcie serwisowym w O. nie uzasadniała bowiem zatrudnienia dwóch osób. Pismem z dnia 26 września 2005 r. prezes zarządu „G.” Spółki z o.o. w W. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie wskazał likwidację stanowiska pracy. Po zwolnieniu powoda, Marian O. pozostał jedynym pracownikiem punktu serwisowego w O.

Porównując pracę powoda i Mariana O. Sąd Rejonowy zauważył, że w ramach ich obowiązków mieściły się trzy zasadnicze grupy zadań. Pierwszy z tych grup obejmował naprawę zepsutych terminali loteryjnych w punkcie serwisowym, druga - doraźną pomoc pracownikom działu komunikacji przy usuwaniu prostych awarii sieci radiowej i satelitarnej, a trzecia - przeprowadzanie w terenie rozpoznania pod montaż nowych anten satelitarnych. W zakresie napraw zepsutych terminali praca powoda i Mariana O. wyglądała bardzo podobnie i podobnie była też oceniana przez przełożonych. Marian O. wykonywał nieznacznie więcej napraw zepsutych terminali niż powód; i tak przykładowo w 2004 r. powód wykonał łącznie 512 napraw, podczas gdy Marian O. - 525, w 2005 r. Marian O. wykonał łącznie 405 napraw, a

Roman M. - 307 napraw. Odmienne natomiast przedstawiało się wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda i Mariana O. w dwóch pozostałych zakresach czynności, tj. w zakresie usuwania awarii sieci radiowej i satelitarnej oraz w zakresie dokonywania rozpoznań pod montaż nowych anten. Obowiązki te sprowadzały się do licznych wyjazdów (podróży służbowych) i wykonywania pracy w terenie (często nawet w odległości ok. 100 km od O.). Powyższe obowiązki wykonywał głównie Marian O. Przykładowo w 2004 r. Marian O. aż 36 razy był delegowany celem usunięcia awarii sieci radiowych i satelitarnych lub celem dokonania rozpoznania pod montaż nowych anten, podczas gdy powód świadczył tylko pracę na miejscu w O. W 2005 r. Marian O. delegowany był 27 razy, a powód jedynie raz (tego samego dnia - do miejscowości K.-K. i W.). Powód praktycznie od początku zatrudnienia nie wykonywał prac związanych bezpośrednio z antenami, tj. przeglądów i napraw instalacji w kolekturach oraz na stacjach pośrednich „M.”. Prace związane z serwisowaniem sieci radiowej i satelitarnej wykonywał sporadycznie, tylko w razie nieobecności Mariana O. z powodu urlopu lub choroby. Powód zdecydowanie preferował pracę na miejscu w O., motywując to chęcią szybszego powrotu do domu. Marian O. był oddelegowany do pomocy innym serwisantom i dlatego właśnie jemu menadżer komunikacji w pozwanym zakładzie pracy przydzielił służbowy telefon komórkowy. Dla powyższego rozwiązania nie bez znaczenia pozostawał fakt, iż pracownicy działu komunikacji woleli zgłaszać awarie właśnie do Mariana O., gdyż był bardziej dyspozycyjny i chętny do wykonania zlecanego zadania związanego z naprawą sieci. W godzinach pracy punktu serwisowego w O. awarie zgłaszane były także na telefon stacjonarny serwisu. Ponadto pracownikom działu komunikacji był również znany numer prywatnego telefonu komórkowego Romana M., ale raczej nie korzystali oni z tego numeru. Powód Roman M. - w przeciwieństwie do Mariana O. nie wykonywał także zadań związanych z przeprowadzaniem rozpoznań pod montaż nowych anten satelitarnych. Rozpoznania takie odbywały się najczęściej w bankach spółdzielczych na terenie województwa o. Polegały na dojeździe do klienta, ustaleniu z nim trasy prowadzenia kabli oraz projektowaniu instalacji satelitarnej. Po przeprowadzeniu tego rozpoznania konieczne było także sporządzenie pisemnej dokumentacji (około 7 stron) i przesłanie jej do pracodawcy. Marian O. - poza stosunkiem pracy wykonywał zadania związane z instalowaniem anten, wspomagając w ten sposób instalatorów w terenie.

Co roku pracownicy zatrudnieni u pozwanego poddawani byli szczegółowym ocenom dotyczącym między innymi umiejętności dostosowywania się i komunika-

nia, kreatywności, umiejętności interpersonalnych, umiejętności technicznych i wyników w pracy. Oceny powoda i Mariana O. dokonywał ich bezpośredni przełożony Jacek Ż. Oceny uzyskane przez powoda były zawsze niższe od tych, jakie otrzymywał jego kolega. I tak: w 2003 r. Roman M. uzyskał ogólną ocenę pracy - 3,75 a Marian O. - 3,79, w 2004 r. ocena powoda wyniosła - 3,77 a Mariana O. - 3,80, zaś w 2005 r. powód uzyskał ocenę - 3,91 a Marian O. - 3,98.

Przechodząc od powyższych ustaleń do rozważań prawnych Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne roszczenia odszkodowawcze pozwu wywodzone z art. 45 § 1 k.p. Wbrew twierdzeniom powoda, podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci likwidacji stanowiska pracy miała rzeczywisty charakter, a pracodawcy nie można przypisać kierowania się niesprawiedliwymi i nieobiektywnymi kryteriami przy doborze pracownika do zwolnienia. Większość argumentów, które zdaniem pozwanego przemawiały za rozwiązaniem stosunku pracy z powodem i pozostawieniem Mariana O. na jedynym w punkcie serwisowym w O. stanowisku technika, okazała się prawdziwa. Przede wszystkim Marian O. rokrocznie otrzymywał wyższe oceny pracy, zaś w trakcie przeglądów kadrowych uwzględniano nie tylko umiejętności techniczne ocenianych osób, ale także szereg innych cech istotnych z punktu widzenia pracodawcy jak umiejętności dostosowywania się i komunikowania, kreatywność czy predyspozycje interpersonalne. Wprawdzie różnice pomiędzy ocenami powoda i Mariana O. były niewielkie, niemniej wyniki owych przeglądów kadrowych stanowiły obiektywne i uzasadnione kryterium, jakim pracodawca powinien kierować się przy doborze pracownika do zwolnienia. Marian O. był też pracownikiem bardziej wszechstronnym od powoda. Chociaż formalny zakres obowiązków obydwu techników zatrudnionych w punkcie serwisowym w O. był identyczny, to Roman M. posiadał znacznie wyższe doświadczenie w wykonywaniu prac związanych z usuwaniem awarii sieci radiowych i satelitarnych oraz w przeprowadzaniu rozpoznań pod montaż nowych anten. Co do dłuższego stażu zatrudnienia Mariana O., argument ten jest uzasadniony w odniesieniu do całokształtu doświadczenia zawodowego obydwu porównywanych pracowników.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu pozostaje natomiast znajomość języków obcych powoda, skoro pozwany w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę nie uznał tych kwalifikacji za istotne i potrzebne do wypełniania obowiązków pracowniczych. Co prawda umiejętności te były w przeszłości wykorzystywane przez pracodawcę,

ale to podmiot zatrudniający ma prawo prognozować, czy kwalifikacje takie będą dla niego przydatne w przyszłości. Nie można wreszcie podzielić zarzutu powoda w kwestii dysponowania przezeń szerszymi umiejętnościami zawodowymi z racji posiadania świadectw kwalifikacyjnych E i D do wykonywania prac na stanowiskach dozoru i eksploatacji w zakresie urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, skoro uzyskał je dopiero po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia. Ważnym argumentem przy doborze pracownika do zwolnienia był natomiast stan zdrowia Romana M., a ściślej - jego problemy z kręgosłupem, zwłaszcza że praca na stanowisku technika w punkcie serwisowym wymagała odpowiedniej sprawności fizycznej.

Zdaniem Sądu Rejonowego chybione są także pretensje pozwu z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę. Prawdą jest, że wynagrodzenie powoda w całym okresie zatrudnienia u pozwanego było niższe od wynagrodzenia zajmującego takie samo stanowisko Mariana O. Począwszy od dnia 1 kwietnia 2005 r. różnica ta wyniosła 705 zł na niekorzyść powoda. We wcześniejszych latach dysproporcja w zarobkach obydwu pracowników kształtowała się na poziomie 200 zł, a od 2001 r. - 400 zł miesięcznie. W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca wykazał jednak, iż różnicując wynagrodzenie Romana M. i Mariana O. kierował się jedynie obiektywnymi przesłankami, a nie którąkolwiek z przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., mogących świadczyć o dyskryminacji. Zarobki obydwu pracowników mieściły się w ramach widełkowo określonych stawek wynagrodzenia dla stanowiska technika. W przypadku „widełkowego” ukształtowania wynagrodzeń pracodawca ma możliwość elastycznego ustalania warunków płacowych dla każdego pracownika z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej przez niego pracy, by w ten sposób wyróżniać pracowników osiągających lepsze wyniki pracy, bardziej wszechstronnych, dyspozycyjnych, zaangażowanych i o większym doświadczeniu. W niniejszym przypadku, mimo że powód i Marian O. posiadali identyczny staż pracy u pozwanego, zajmowali tożsame stanowiska i mieli podobnie określone zakresy czynności, to jednak faktyczny zakres obowiązków Mariana O. był dużo bardziej zróżnicowany. Marian O. częściej wykonywał prace w terenie, pomagając działowi komunikacji w usuwaniu awarii sieci i dokonując rozpoznań miejsca instalacji nowych anten, a nadto każdego roku realizował więcej napraw niż powód. Osiągał też wyższe oceny zbiorcze wykonywanej pracy. Istnie-

jące różnice w ilości i jakości pracy świadczonej przez obydwu pracowników upoważniały więc pozwanego do odmiennego ukształtowania ich wynagrodzeń.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zarzucając Sądowi sprzeczność jego istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że skarżący i Marian O. nie wykonywali u pozwanego porównywalnej pracy oraz naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3c} k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż na wynikającą z tego przepisu ochronę mogą powoływać się tylko takie osoby, które wykonują w identyczny sposób identyczną pracę jak osoby lepiej traktowane, a nadto sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że podane przez pozwanego przesłanki wyboru powoda do zwolnienia były prawdziwe oraz naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. Na tej podstawie apelujący wniósł alternatywnie o zmianę orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w pierwszej instancji, każdorazowo z rozstrzygnięciem o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 4 października 2007 r. oddalił apelację. Sąd drugiej instancji uznał za bezzasadne zarzuty skarżącego odnośnie do rozstrzygnięcia w przedmiocie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia przez pozwanego łączącej strony umowy o pracę. Mimo że Roman M. i Marian O. legitymowali się identycznym stażem pracy w „G.” Spółce z o.o. w W. i odbyli te same przeszkolenia, to Marian O. otrzymywał wyższe od powoda okresowe oceny pracy i był osobą zdecydowanie bardziej dyspozycyjną. W tej sytuacji dokonany przez pracodawcę wybór pracownika do zwolnienia nie był nieuprawniony. W świetle prezentowanego w judykaturze poglądu, niewielkie różnice w ocenie poszczególnych pracowników nie są podstawą podważania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę. Teza ta oznacza w istocie, iż nawet w przypadkach, gdy różnice te przemawiają na korzyść osoby zwolnionej (a w niniejszej sprawie tak nie było), to nie można z tej racji stawiać zarzutów podejmującemu decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Analizując argumentację powoda nie można również zapominać, że swoje pretensje pierwotnie motywował on tym, że u pozwanego w ogóle nie doszło do likwidacji stanowiska pracy. Okoliczność ta nie była zaś kwestionowana w późniejszym etapie procesu.

Odnosząc się do problemu rzekomej dyskryminacji w zatrudnieniu, polegającej na bezzasadnym różnicowaniu wysokości wynagrodzenia powoda i Mariana O., Sąd Okręgowy nie dopatrzył się jakiegokolwiek błędu w rozumowaniu Sądu pierwszej instancji. Wbrew twierdzeniom skarżącego, praca wykonywana przez obydwu wymienionych pracowników nie była pracą jednakową lub o jednakowej wartości w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p. Analizując powyższe pojęcie nie można poprzestać wyłącznie na mechanicznym porównaniu zakresów czynności czy też nomenklatury stanowisk, ale konieczne jest ustalenie, czy porównywani pracownicy rzeczywiście świadczyli pracę jednakową lub jednakowej wartości. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie postępowanie przed Sądem Rejonowym wykazało, iż Marian O. będąc zatrudnionym na takim samym jak powód stanowisku, wykonywał czynności bardziej zróżnicowane i z tego tytułu osiągał wyższe oceny, zaś występujące różnice, wbrew zarzutom apelującego, były istotne i znaczące. Prawdą jest, że pracodawca nie miał możliwości oceny efektywności Romana M. i Mariana O. w momencie nawiązywania stosunku pracy, jednak podjęta wówczas decyzja o zróżnicowaniu wynagrodzeń tych pracowników okazała się być zasadna w świetle przebiegu zatrudnienia wymienionych osób.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zaskarżył tę część orzeczenia, mocą której oddalono jego apelację od wyroku pierwszoinstancyjnego w przedmiocie rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia za pracę. Zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. polegającą na przyjęciu, że wykonywanie czynności bardziej zróżnicowanych i osiąganie nieco wyższych ocen przez pracownika wyżej wynagradzanego wyklucza możliwość naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w sferze płacowej, a także, że na wynikającą z tego artykułu ochronę mogą powoływać się tylko takie osoby, które wykonują w identyczny sposób identyczną pracę jak osoby lepiej traktowane, a nadto naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 1 i § 3 w związku z art. 18^{3d} k.p. polegające na uznaniu, iż pracodawca nie dopuścił się naruszenia wobec powoda zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zakwestionowanej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania w drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód zgodził się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, iż w pojęciu pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości należy uwzględnić to, jaka praca faktycznie była wykonywana przez porównywalnych pracowników, a nie poprzestawać na porównaniu formalnego zakresu czynności lub nomenklatury stanowisk. Za błędny uznał natomiast pogląd, że wykonywanie pracy bardziej zróżnicowanej i nieco wyżej ocenianej nie mieści się w pojęciu pracy o jednakowej wartości w rozumieniu art. 13^{3c} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 3 k.p. Sąd drugiej instancji niesłusznie utożsamia pracę porównywalną z pracą identyczną, gdy tymczasem w świetle art. 13^{3c} § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników jedynie porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Przy ustaleniach faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że zarówno powód jak i Marian O. dysponowali w zasadzie identycznymi kwalifikacjami zawodowymi, a prace przez nich wykonywane wymagały porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W zakresie podstawowych obowiązków, tj. naprawy terminali były to prace identyczne, natomiast usuwanie awarii oraz tzw. rozpoznania stanowiły jedynie dodatkowe czynności, które sporadycznie (ale jednak) były również wykonywane przez powoda. Występujące różnice w realizacji obowiązków przez obydwu wymienionych pracowników nie były na tyle istotne, aby uzasadniały różnicowanie (i to znaczące) ich wynagrodzeń. Zdaniem skarżącego dla ustalenia, czy praca powoda oraz zatrudnionego na tożsamym stanowisku Mariana O. była pracą o jednakowej wartości miarodajne są szczegółowe oceny obydwu pracowników, a te są bardzo zbliżone. Dla przyznania pracownikowi ochrony z art. 18^{3c} k.p. wystarczającym jest wykazanie, że pracownik ten znajduje się w sytuacji porównywalnej z innym pracownikiem w zakresie kwalifikacji zawodowych oraz odpowiedzialności i wysiłku związanego z wykonywaniem pracy. Nie musi zaś być w identycznym położeniu jak osoba, z którą jest porównywany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie, w ramach jedynej powołanej w skardze kasacyjnej podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., skarżący zarzuca Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. oraz niewłaściwe

zastosowanie art. 18^{3c} § 1 i § 3 w związku z art. 18^{3d} k.p., zaś występowanie istotnego zagadnienia prawnego, przemawiającego za uwzględnieniem wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, upatruje w pytaniu o rozumienie pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, której wykonywanie za wynagrodzeniem zaniżonym w stosunku do otrzymywanego przez pracownika lepiej traktowanego, uzasadnia roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji w sferze płacowej.

Analizę trafności powyższego zarzutu rozpocząć wypada od przypomnienia, iż zasada równości praw i będąca jej lustrzanym odbiciem zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W świetle utrwalonej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) wykładni cytowanego przepisu, dyskryminacją jest taka różnica w traktowaniu podmiotów prawa, która nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (por. orzeczenie ETPC z dnia 21 lutego 1997 r. o sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, skarga nr 20060/92, z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga nr 20458/92, z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cyprowi, skarga nr 29515/95 i z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga nr 34369/97).

Omawiana zasada wynika również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz dyrektyw regulujących problematykę między innymi równego traktowania w zatrudnieniu: Dyrektywy Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet (75/117/EWG), Dyrektywy Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu

zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EWG), Dyrektywy Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE) i Dyrektywy Rady 200/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy i Dyrektywy Rady 200/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r., zmieniającej Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, kształceniu i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W kształtującym się na tle stosowania powyższych dyrektyw orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) wyrażony jest pogląd zbieżny z prezentowanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC), zgodnie z którym nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeśli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć: orzeczenie ETS z dnia 6 lipca 2000 r.; C-407/98, w sprawie Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogalguist, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek: orzeczenie ETS z dnia 22 listopada 2005 r., C-144/04 w sprawie Verner Mangold przeciwko Rudiger Heim; w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność: orzeczenie ETS z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chocón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA).

Podobnie Trybunał Konstytucyjny, dokonując wykładni omawianych zasad, wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć

realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r. U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz.1, z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2, z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz.18, z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz.33, z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4 poz.37 i z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84).

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewaną - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz.131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz.185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy warto przypomnieć, że powoływane w skardze kasacyjnej przepisy art. 18^{3c} i art. 18^{3d} k.p, zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, zostały wprowadzone do Działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r., celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, okre-

ślonych w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz Dyrektywy Rady 75/117, 76/207, 97/80, 200/43, 200/78 i 2002/73. Uprzednio unormowania art. 18^{3a} k.p. dotyczyły wyłącznie kwestii równego traktowania pracowników ze względu na płeć. Przepisy rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy w ich aktualnym brzmieniu mają jednak zastosowanie do stanów faktycznych zaistniałych przed wspomnianą datą 1 stycznia 2004 r. Zakaz retroakcji nie odnosi się bowiem do sytuacji, gdy jakieś zdarzenie prawne miało miejsce w przeszłości, w czasie obowiązywania dawnych norm prawnych, lecz skutki tego zdarzenia trwają po wejściu w życie norm nowo ustanowionych, zwłaszcza gdy te ostatnie określają treść stosunków prawnych powstałych pod rządami uprzednich przepisów lecz kontynuowanych w okresie obowiązywania nowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 265/05, OSN 2007 nr 9-10, poz.124). Uczynienie tejże uwagi jest istotne o tyle, że również łączący powoda Romana M. z pozwaną „G.” Spółką z o.o. w W. stosunek pracy przypada na okres tak sprzed jak i po ustanowieniu powołanych przepisów prawnych.

W analizowanym przypadku powód dochodzi zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę wynikającego z art. 18^{3c} k.p. zakazu dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę. Oceniając zasadność roszczeń pozwu w kontekście podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy tychże przepisów, godzi się zauważyć, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc zróżnicowanie - według powyższych kryteriów klasyfikacyjnych - wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Tak też jest ono kształtowane zarówno w aktach należących w świetle art. 9 § 1 oraz art. 77¹ i art. 77² k.p. do źródeł prawa płacowego, czyli w ustawach i rozporządzeniach wykonawczych oraz układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania, jak i w umowach o pracę (art. 29 § 1 k.p.). W myśl art. 262 § 2 pkt 1 k.p. warunków wynagradzania pracowników nie mogą natomiast ustanawiać sądy pracy. Wyjątki od tychże reguł i trybu ustalania wynagrodzenia za pracę wprowadzają jedynie przepisy o nierównym traktowaniu (dyskryminacji) w sferze zatrudnienia. W tej zaś materii ogólne normy art. 11² i art. 11³ k.p. są skonkretyzowane w art.18^{3b} pkt 2 oraz art.18^{3c}

k.p. Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich naturę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna, jak np. dodatkowe świadczenia dla pracowników zwalnianych z zakładu z przyczyn ich nie dotyczących, którzy przechodzą na wcześniejsze emerytury, renty bądź świadczenia przedemerytalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126), czy odprawy pieniężne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246). Z art. 9 § 4 k.p. wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać że dotyczy to przypadków gdy faworyzują jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06).

Podobnie art. 18 § 3 k.p. stanowi, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy, sprzeczne z zasadą równego traktowania, są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, zaś w razie ich braku - postanowienia te należy zastąpić postanowieniami niemającymi dyskryminacyjnego charakteru. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, sąd pracy może zatem zastępując nieważne postanowienie aktu będącego źródłem stosunku pracy postanowieniami zgodnymi z zasadą równego traktowania, ukształtować na przyszłość treść owego stosunku, a co do okresu wstecznego, gdy naruszenia takie miały miejsce - orzec o odszkodowaniu z art. 18^{3d} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

W judykaturze zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskry-

minacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art.18^{3a} § 3 i 4 k.p.), zachęcanie do nierównego traktowania (art.18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art.18^{3a} § 2 k.p.), charakterystyczny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art.18^{3b} § 1 k.p.) i inne. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305).

Wzorowany na art. 4 ust.1 Dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie: art. 19 Dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladami orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z dnia 31 marca 1981 r., C-96/80 w sprawie J.P.Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84, w sprawie Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hartz i z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG), również Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, niepublikowany oraz z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że powód dochodząc zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółki odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę powinien udowodnić, że

spełniał jedną z wymienionych w art. 18^{3c} § 1 k.p. cech istotnych w takim samym stopniu jak wskazany w pozwie pracownik zatrudniony na analogicznym stanowisku, a mimo to był traktowany w sferze płacowej gorzej od tegoż pracownika. W razie skutecznego przeprowadzenia tego rodzaju dowodu, to pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową Romana M. i Mariana O. kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji.

I właśnie wspomnianym cechom istotnym, określonym w art. 18^{3c} § 1 k.p. i upoważniającym pracownika do domagania się od pracodawcy równego traktowania w zakresie wynagradzania za pracę, trzeba poświęcić więcej uwagi. Konstruując przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. ustawodawca wzorował się nie tyle na art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, który statuuje zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę, ile raczej na art. 1 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. dotyczącej jednakowego wynagradzania mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238) oraz art. 1 Dyrektywy Rady nr 75/117/EWG i dlatego zakazem dyskryminacji w sferze płacowej objął zarówno pracowników wykonujących jednakową (identyczną) pracę, jak i pracowników wykonujących prace niejednakowe, lecz mające jednakową wartość. Wypada podkreślić, że oba wskazane w powołanym przepisie mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielными pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. Z takim zaś brakiem rozróżnienia powyższych mierników pracy spotykamy się w uzasadnieniu skargi kasacyjnej.

Pozostaje zatem wyjaśnić znaczenie obydwu zawartych w art. 18^{3c} § 1 k.p. terminów. W doktrynie prawa pracy 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 (por. Kodeks pracy-komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 3 kp. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami

przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach) albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy - Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002 nr 2, s.3-4 i K. Świdorska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 5, s.136).

Reasumując: skoro zawarte w art.18^{3c} § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości, nie zachodzi konieczność porównywania - przy pomocy kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. - prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Dopiero gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się (nawet w podobnej postaci) w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie istnieje realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 154/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 46). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość

świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz.131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305). Taka właśnie sytuacja występuje w rozpoznawanej sprawie.

Z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń zawartych w uzasadnieniu za-skarżonego wyroku wynika, że wprawdzie Roman M. i Marian O. byli zatrudnieni w pozwanej „G.” Spółce z o.o. w W. na takich samych stanowiskach pod względem nazewnictwa, usytuowania w strukturze organizacyjnej pracodawcy oraz rodzaju i zakresu powierzonych obowiązków, a nadto legitymowali się takimi samymi kwalifikacjami i zakładowym stażem pracy (choć różnili się stażem ogólnym i związanym z tym doświadczeniem zawodowym), jednak ich praca nie była tożsama ilościowo i jakościowo. Jedynie w zakresie napraw zepsutych terminali loteryjnych w punkcie serwisowym, ilość wykonanych przez obydwu pracowników usług była porównywalna, aczkolwiek i w tym przypadku Marian O. realizował więcej napraw od powoda. Natomiast pozostałe czynności, objęte zakresem obowiązków na stanowisku technika, tj. doraźna pomoc pracownikom działu komunikacji przy usuwaniu prostych awarii sieci radiowej i telewizyjnej oraz przeprowadzanie w terenie rozpoznań pod montaż nowych anten satelitarnych, wykonywał głównie Marian O., a Roman M. jedynie sporadycznie realizował tego rodzaju zadania. Inaczej również oceniania była przez pracodawcę jakość pracy świadczonej przez obydwu techników. W trakcie kontroli okresowych, przeprowadzanych według zobiektywizowanych i wspólnych dla całej załogi kryteriów powód zawsze uzyskiwał niższe noty od jego kolegi. Nie wykonując pracy jednakowej pod względem ilościowym i jakościowym z tą, jaką świadczył Marian O., powód nie może domagać się od pracodawcy jednakowego - w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. - wynagrodzenia.

Z przytoczonych względów, skoro wskazana w skardze kasacyjnej podstawa w postaci naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego okazała się nieuzasadniona, na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====