



Sygn. akt I PK 138/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 2 kwietnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z dnia 14 maja 2008 r., oddalił powództwo M. K. o odszkodowanie przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w K..

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony jest u pozwanego od 17 czerwca 2002 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 16 czerwca 2004 r., a następnie od 17 czerwca 2004 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Do dnia 30 kwietnia 2004 r. powód zajmował stanowisko referenta, a następnie specjalisty, a od 1 lipca 2007 r. komisarza skarbowego w Wydziale Dokumentacji Skarbowej tj. w wywiadzie skarbowym (NDS). Od 1 września 2007 r. powód został przeniesiony na swój wniosek do Wydziału Kontroli Między Podmiotami Powiązanych.

Wynikający z kart służby formalny zakres obowiązków wszystkich pracowników wywiadu skarbowego był taki sam, niezależnie od zajmowanego stanowiska, z wyjątkiem kierownika wydziału, obsługi sekretariatu i kancelarii tajnej. Faktyczne zakresy czynności poszczególnych pracowników były uzależnione od konkretnie prowadzonych spraw. Rodzaj spraw przydzielanych pracownikom przez przełożonych zależał od ich inicjatywy, umiejętności, doświadczenia i predyspozycji. Powodowi przydzielano także łatwiejsze sprawy niż współpracownikom, gdyż mniej rzetelnie i profesjonalnie niż inni wykonywał swe obowiązki, wbrew poleceniom nie konsultował podejmowanych czynności z kierownictwem wydziału, co powodowało „perturbacje” nie posiadał umiejętności pracy w zespole, nie potrafił uzyskać informacji od określonych osób lub „wejść” w pewne środowisko, nie panował nad swym zachowaniem i nad wypowiedzianymi słowami, co wykluczało prowadzenie trudnych spraw. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń pracowników wywiadu wynikało przede wszystkim z zajmowanego stanowiska. Przy przyznawaniu podwyżek, naczelnik wydziału brał pod uwagę stopień skomplikowania prowadzonych spraw, predyspozycje pracownika (umiejętność zachowania dyskrecji i współpracy z innymi), zaangażowanie, sumienność, terminowość wykonywania czynności, wiedzę, umiejętność wykorzystania jej w praktyce, doświadczenie i dyscyplinę pracy. W ocenie świadków A. T., R. W. i A. H., te elementy u powoda „wypadały najslabiej”, stąd też

uzyskiwał najniższe podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w wydziale. Współpraca z nim była trudna. Nie dotrzymywał zakreślonych mu terminów, nie reagował na ponaglenia, nie był zdyscyplinowany, nie informował „o wyjściach służbowych”. Jakość i rodzaj pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników wywiadu skarbowego jest w stanie ocenić wyłącznie przełożony, a nie współpracownicy, gdyż z zasady nie znają spraw prowadzonych przez innych, chyba że wykonują je wspólnie. Do czasu uzyskania przez powoda poświadczenia bezpieczeństwa w marcu 2003 r. powód nie mógł wykonywać czynności operacyjnych, a jedynie pomagał pracownikom, co uzasadniało przyznanie niższego wynagrodzenia w stosunku do pracowników wykonujących te czynności.

We wnioskach o awans lub podwyżkę przełożeni powoda wskazywali, że powód podnosi swą wiedzę merytoryczną, jest zdyscyplinowany, sumienny i zaangażowany w pracę oraz prawidłowo wypełnia swe obowiązki. W przypadku współpracowników powoda, wnioski te były szerzej motywowane, a w przypadku powoda standardowe gdyż profesjonalizm powoda, jego zaangażowanie oraz prawidłowość wykonywanych obowiązków były mniejsze. Jednakże wyłącznie dzięki tym wnioskom powód mógł awansować. Celem tych czynności było zmotywowanie go do lepszej pracy.

Od początku 2005 r. wydajność i jakość pracy świadczonej przez powoda na rzecz pozwanego uległa znacznemu obniżeniu, co powód uzasadniał izolowaniem go przez współpracowników. Przełożona powoda – R. W. zwracała uwagę, że powód ukrywał przed nią jakimi czynnościami zajmował się przy komputerze. W okresie od 21 sierpnia 2006 r. do 5 października 2006 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, przy czym od 28 sierpnia 2006 r. do 5 września 2006 r. był hospitalizowany z powodu zapalenia żył. Powód wykorzystywał urlop, gdy o niego wystąpił. Nikt nie utrudniał mu korzystania z urlopu. Od października 2006 r. powodowi powierzono obsługę systemu informatycznego REMDAT, a od marca 2007 r. – ALERT. Wówczas zakres obowiązków powoda został znacznie ograniczony w porównaniu z innymi pracownikami. Nowe obowiązki bardziej odpowiadały predyspozycjom powoda niż praca operacyjna.

W dniu 29 czerwca 2007 r. p.o. naczelnika Wydziału NDS wniósł o zastosowanie wobec powoda kary dyscyplinarnej upomnienia, która została mu

udzielona dnia 12 lipca 2007 r. z uwagi na lekceważenie poleceń bezpośredniego przełożonego, nierzetelne i nieterminowe prowadzenie spraw, niedotrzymywanie terminów zakończenia spraw, nieprzestrzeganie innych form prowadzenia czynności przewidzianych przepisami regulującymi pracę wydziału, za co powód był wielokrotnie upominany ustnie. Na skutek sprzeciwu powoda, sprawa o ukaranie została przekazana komisji dyscyplinarnej. Powód w czasie posiedzenia komisji przyznał, że korzystał z Internetu w czasie pracy dla celów prywatnych i rozwiązywał sudoku w czasie pracy, co ocenił jako naganne.

Razem z powodem do pracy w NDS został przyjęty A. H., razem również awansowali na stanowisko specjalisty 1 maja 2004 r. A. H. uzyskał tę pracę dopiero podczas „trzeciego naboru” do komórek wywiadu. Jako jedyny pracownik wydziału był spokrewniony z innym pracownikiem pozwanego – z sekretarką dyrektora. Wysokość ich wynagrodzenia stale wzrastała, przy czym do 1 lipca 2004 r. obydwaj otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w tej samej wysokości, a następnie wzrost wynagrodzenia A. H. był większy niż powoda o 7 zł do 23 zł. Od 1 lipca 2004 r. wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda była niższa niż innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku. Otrzymywał on jednak wyższy dodatek stażowy, co sprawiło, że w pewnych okresach jego wynagrodzenie było najwyższe a w innych „plasowało się” pośrodku. Staż pracy powoda i innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku był zbliżony. U pozwanego nie ma „taryfikatora stanowiskowego”, a wysokość wynagrodzeń wszystkich pracowników mieściła się w „widelkach” przewidzianych przepisami rozporządzeń wykonawczych. Różnica pomiędzy średnim wynagrodzeniem zasadniczym w wywiadzie skarbowym uzyskiwanym na różnych stanowiskach z wyłączeniem stanowisk kierowniczych, obsługi sekretariatu, kancelarii tajnej, oraz osób które miały większe doświadczenie operacyjne od powoda, a wynagrodzeniem powoda wynosiła od 55,72 zł brutto do 278,96 zł brutto miesięcznie w okresie od lipca 2002 r. do grudnia 2004 r. Następnie w 2005 r. różnica ta wynosiła 188,95 zł brutto od stycznia do sierpnia 2006 r.; od września do grudnia 2006 r. 191,79 zł brutto; od września do grudnia 2006 r. 233,90 zł brutto; w pierwszym kwartale 2007 r. 198,88 zł brutto; w drugim kwartale 2007 r. 287,78 zł brutto; w lipcu i sierpniu 2007 r. 457,93 zł brutto.

Na podstawie poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 43 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 8, poz. 65) w sprawach z zakresu stosunku pracy, nieuregulowanych w tej ustawie do innych niż inspektorzy pracowników urzędów kontroli skarbowej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o służbie cywilnej. Z kolei w myśl art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218) w sprawach wynikających ze stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Stąd do powoda jako pracownika UKS niebędącego inspektorem należy stosować przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji.

Sąd Rejonowy podkreślił, że samo nierówne traktowanie podmiotów podobnych nie stanowi jeszcze dyskryminacji. Nierówne traktowanie musi bowiem wynikać z określonej przyczyny, by można je uznać za dyskryminację. Jako przyczynę dyskryminacji powód wskazał powiązania rodzinne lub towarzyskie swych współpracowników z naczelnikami wydziałów, lecz wbrew wymogom przewidzianym w art. 6 k.c. powód nie wykazał takich powiązań ani ich wpływu na zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń. Jedynym zatrudnionym w jego wydziale i posiadającym powiązania rodzinne z pracownikiem UKS był świadek H., którego krewna była sekretarką dyrektora. Okoliczność ta nie stanowiła przyczyny dyskryminacji powoda, co w ocenie Sądu potwierdza fakt, iż świadek H. starał się już uprzednio dwukrotnie o pracę w UKS i nie uzyskał jej, następnie złożył aplikację na takie samo stanowisko jak powód, choć podobnie jak świadek M. mógł zabiegać od razu o zatrudnienie go na stanowisku specjalisty. Następnie do 1 lipca 2004 r. uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości jak powód, a potem do czasu, kiedy został p.o. Naczelnika Wydziału było ono wyższe od wynagrodzenia zasadniczego powoda zaledwie o 7 do 23 zł. Jednakże z uwagi na wyższy dodatek stażowy powoda suma składników jego wynagrodzenia stale była wyższa od globalnego wynagrodzenia świadka H. do czasu, gdy świadek objął stanowisko kierownicze.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że niezależnie od braku przyczyny dyskryminacji powód nie wykazał też samego faktu dyskryminowania go. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej. Wbrew tym wymogom wynikającym z art. 6 k.c. powód nie udowodnił, iż wykonywał taką samą pracę jak jego współpracownicy i że była to praca jednakowej wartości. Sąd pierwszej instancji wskazał, że ze spójnych zeznań wszystkich przełożonych powoda wynika, że wykonywana przez niego praca nie była jednakowa w porównaniu z pracą wykonywaną przez jego współpracowników. Taki sam był jedynie formalny zakres obowiązków wszystkich pracowników wywiadu skarbowego, niezależnie od zajmowanego stanowiska, z wyjątkiem kierownictwa wydziału, obsługi sekretariatu i kancelarii tajnej. Tymczasem powodowi powierzano łatwiejsze sprawy niż jego współpracownikom. Ponadto od października 2006r. powód zajmował się przede wszystkim obsługą systemów informatycznych. Jego zakres obowiązków został wówczas znacznie ograniczony w porównaniu z innymi pracownikami. Z tych względów wykonywana przez powoda praca nie mogła zostać uznana za jednakową w porównaniu z pracą jego współpracowników - początkowo z uwagi na mniej skomplikowany zakres jego czynności, a następnie z powodu ograniczenia zakresu obowiązków. Według przełożonych powoda jego praca miała też mniejszą wartość niż praca wykonywana przez jego współpracowników. Ich zdaniem predyspozycje powoda, jego zaangażowanie, sumienność, terminowość, wiedza, umiejętność wykorzystania jej w praktyce, doświadczenie i dyscyplina pracy wypadały gorzej niż miało to miejsce u jego współpracowników. W tej sytuacji nie jest zaskakujące przyznawanie mu niższych niż innym podwyżek wynagrodzenia zasadniczego. Dokonana przez przełożonych ocena pracy powoda nie pozostaje przy tym w sprzeczności z ich wnioskami o awanse i podwyżki dla niego. Wnioski te nie zawierały bowiem porównania powoda z innymi pracownikami.

Powyższe skłoniło Sąd pierwszej instancji do wniosku, że obiektywnym powodem, o jakim mowa w art. 18^{3b} § 1 k.p., przyznania powodowi niższych podwyżek wynagrodzenia zasadniczego niż jego współpracownikom od 1 maja

2004 r. do 31 sierpnia 2007 r. było prowadzenie przez niego łatwiejszych spraw z mniejszym zaangażowaniem, zdyscyplinowaniem i profesjonalizmem niż miało to miejsce u jego współpracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że według twierdzeń samego powoda zawartych w pozwie oraz w wyjaśnieniach składanych przed komisją dyscyplinarną od początku 2005r. jego wydajność i jakość świadczonej na rzecz pozwanego pracy uległa znacznemu obniżeniu. Korzystanie z Internetu dla celów prywatnych i rozwiązywanie krzyżówek lub SUDOKU w czasie pracy sam powód ocenił jako naganne zachowanie. Stąd począwszy od 2005 r. nie sposób uznać, iż praca świadczona przez powoda była pracą tej samej wartości, co jego współpracowników, do których nie było takich zarzutów jak do powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na naruszanie przez powoda obowiązków pracowniczych i poświęcanie czasu pracy na czynności niezwiązane z nimi, „wykluczone jest stosowanie do niego od początku 2005 r. przepisów o równym traktowaniu pracowników”. Tymczasem powód domagał się odszkodowania dopiero za okres od marca 2005 r., do marca 2008 r. choć po 31 sierpnia 2007 r. „nie zgłaszał już zarzutów dyskryminacyjnych” z uwagi na przejście do innego wydziału.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że ewentualne faworyzowanie tylko jednego pracownika - wskazywanego przez powoda świadka M. nie jest przejawem ani dyskryminacji bezpośredniej, bo nie tylko jeden pracownik jest wówczas gorzej traktowany, ani też - dyskryminacji pośredniej bo nie tylko grupa osób jest gorzej traktowana, ale wszyscy pozostali. Ponadto powód nie wykazał niezbędnej przyczyny dyskryminacji tj. powiązań rodzinnych świadka M. z jakimkolwiek pracownikiem pozwanego. Uzyskiwanie przez powoda niższego wynagrodzenia od świadka M. uzasadnione było przy tym gorszym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia jest także fakt zajmowania przez powoda niższego stanowiska niż to, jakie zajmował ów świadek podczas, gdy wyższe stanowisko wiązało się z większymi oczekiwaniami pracodawcy i wyższym wynagrodzeniem. Powód tymczasem mógł zostać od początku zatrudniony na takim stanowisku jak świadek M., gdyby złożył

odpowiedni wniosek. Nie sposób więc dopatrzeć się dyskryminowania powoda w porównaniu z tym świadkiem.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2009 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji w pełni odpowiada prawu, zaś ustalenia Sądu i ich ocena, dokonane w oparciu o zaferowany w sprawie materiał dowodowy są właściwe, stąd też Sąd Okręgowy przyjął je za własne.

Sąd Okręgowy zaakceptował też stosowanie i wykładnię prawa dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że nierówne traktowanie musi wynikać z określonej przyczyny, by można je uznać za dyskryminację. Wbrew wymogom stawianym przez art. 6 k.c. powód nie wykazał powiązań rodzinnych ani towarzyskich z naczelnikami wydziałów ani ich wpływu na różnicowanie wysokości wynagrodzeń. Jedynym zatrudnionym w jego wydziale i posiadającym powiązania rodzinne z pracownikiem UKS był A. H., którego krewna była sekretarką dyrektora. Okoliczność ta nie stanowiła jednak przyczyny dyskryminacji powoda. Potwierdza to fakt, iż A. H. starał się już uprzednio dwukrotnie o pracę w UKS i nie uzyskał jej. Następnie do 1 lipca 2004 roku uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w tej samej wysokości co powód, a potem do momentu kiedy został p.o. Naczelnika Wydziału, było ono wyższe zaledwie o 7-32 zł. Praca powoda nie była jednakowa w porównaniu z pracą współpracowników. Powodowi powierzano łatwiejsze sprawy niż jego współpracownikom z uwagi na to, iż mniej rzetelnie i profesjonalnie aniżeli pozostali pracownicy wykonywał powierzone mu obowiązki.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że 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 apelacji zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy tychże

przepisów, Sąd Okręgowy zauważył, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym 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 k.p. oraz art. 77¹ k.p. oraz 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.).

Powód dochodząc zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę, powinien udowodnić, że spełniał jedną z wymienionych w art. 18^{3c} 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 pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową wskazanych przez powoda współpracowników, kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami. Tymczasem, w ocenie Sądu Okręgowego, z prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wynika, że wprawdzie powód i A. H. byli zatrudnieni u pozwanego na takich samych stanowiskach pod względem nazewnictwa, usytuowania w strukturze organizacyjnej pracodawcy oraz rodzaju i zakresu powierzonych obowiązków, jednak ich praca nie była tożsama i jakościowo, z uwagi na fakt, iż powodowi powierzano łatwiejsze sprawy niż jego współpracownikom z uwagi na to, iż mniej rzetelnie i profesjonalnie aniżeli pozostali pracownicy wykonywał powierzone mu obowiązki! Nie wykonując pracy jednakowej pod względem ilościowym i jakościowym z tą jaką świadczyli pozostali jego współpracownicy, powód nie może domagać się od pracodawcy jednakowego - w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. - wynagrodzenia.

Od powyższego wyroku powód wniósł skargę kasacyjną, w której zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego zarzucając: naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c}, art. 94 pkt 9, art.

94³ § 2 i 4 ustawy Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974r. (tekst jednolity: Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 z późniejszymi zmianami), art. 10 w związku z art. 3 ust. 1 tiret c dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 00.303.16 z późniejszymi zmianami) oraz nieuwzględnienie przedstawionych znamion nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia i nieprzerzucenie ciężaru dowodowego na pozwanego pomimo otrzymywania przez powoda najniższego wskaźnika wynagrodzenia przez cały okres zatrudnienia w Wydziale Dokumentacji Skarbowej Urzędu Kontroli Skarbowej w K.; oraz naruszenie przepisów proceduralnych art. 227, 230, 233 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez nieuwzględnienie oraz nieprzeprowadzenie dowodów wnioskowanych przez powoda, to jest nieprzeprowadzenie dowodów z zestawienia przedstawiającego wyniki pracy pracowników Wydziału Dokumentacji Skarbowej w Urzędzie Kontroli Skarbowej w K., nieprzeprowadzenie dowodu z porównania doświadczenia zawodowego pracowników, nieuwzględnienie sprawozdań miesięcznych i półrocznych które są podstawą oceny pracy WDS UKS K., zarządzeń Ministra Finansów; nieuwzględnienie „dowodów głoszonych przez Powoda pomimo zobowiązania przez Sąd Pozwanego do przedstawienia dowodów przez pozwanego w postaci zestawień wskaźników wynagrodzeń”; niezobowiązanie pozwanego do przedstawienia wnioskowanych przez powoda dowodów co pozwoliło by na pełniejsze naświetlenie całokształtu problemu, w postaci przedstawienia eksploatacji systemów REMDAT i ALERT, wezwania świadków, przedstawienia zestawienia osób, które zostały przeszkolone w zakresie obsługi tych systemów; przekroczenie swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie twierdzeń pozwanego niepopartych dowodami bezpośrednimi lub pośrednimi.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości; o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego K. z dnia 14 maja 2008 r. i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uznanie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz

powoda zwrotu kosztów postępowania przed wszystkimi instancjami według norm przypisanych.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Zasadny jest zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p. w zaskarżonym orzeczeniu. Przepis ten stanowił podstawę tego wyroku jednakże nie został wyłożony z należytą precyzją a jego stosowanie nie zostało poprzedzone dokonaniem dostatecznych ustaleń faktycznych.

Z art. 18^{3c} k.p. wynika nakaz jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub jednakowej wartości, przy czym nakaz ten odnosi się do wszystkich składników wynagrodzenia (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Pracodawca nie może różnicować wynagrodzenia za pracę jednakową lub jednakowej wartości na podstawie dyskryminujących kryteriów, wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p. Powód wskazał, że był wynagradzany gorzej niż inni pracownicy wykonujący pracę jednakową lub (w innym okresie) jednakowej wartości, gdyż pracodawca stosował dyskryminujące kryterium powiązań rodzinnych i towarzyskich. Do uznania zasadności roszczenia nie jest konieczne potwierdzenie się wskazanego kryterium dyskryminującego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/06, LEX nr 272249). Istotne jest ustalenie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub tej samej wartości z zastosowaniem jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego. Ustalenie zróżnicowania wynagrodzenia zostało dokonane w sprawie, chociaż nie obejmuje ono wszystkich istotnych okoliczności. Przede wszystkim nie zostało ustalone jaki system wynagradzania jest (był w spornym okresie) stosowany przez pozwanego pracodawcę. Ustalony brak „taryfikatorów stanowiskowych” nie wyczerpuje problemu. Ważne jest, według jakich przepisów a następnie według jakich kryteriów następowało ustalenie wynagrodzenia pracownika a także według jakich kryteriów wynagrodzenie to ulegało zwiększeniu. Powód twierdził, że otrzymywał niższe wynagrodzenie niż pracownicy o nazwiskach H. i M. (w zaskarżonym wyroku ten drugi pracownik występuje przypuszczalnie omyłkowo pod nazwiskiem R.). Sąd ustalił, że istotnie wynagrodzenie powoda było niższe. Zabrakło jednakże ustalenia,

czy pracownicy ci zajmowali takie same, co powód, stanowiska. W przypadku M. jest mowa o tym, że jednakowe stanowisko zajmował tylko w 2007 r., co nie wyjaśnia dostatecznie istotnej okoliczności czy chodzi jedynie o nazwę stanowiska czy też o zakres obowiązków. Trzeba bowiem przyjąć, że pojęcie „jednakowa praca” odnosi się nie tyle do pracy jednakowo nazwanej co do obowiązków przypisanych pracownikowi. W zaskarżonym wyroku zabrakło stanowczego ustalenia, czy obowiązki powoda były takie same jak porównywanych pracowników. Zostało natomiast ustalone, że powód został zatrudniony na takim stanowisku o jakie zabiegał, podobnie przyjęty w tym samym czasie pracownik M. został zatrudniony na stanowisku o jakie wносił a z żadnym z tych stanowisk nie wiązało się wymaganie doświadczenia. Z tych ustaleń można by wnosić, że nazwa stanowiska nie miała istotnego znaczenia, wobec czego konieczne było porównanie zakresów obowiązków a zwłaszcza obowiązków faktycznie wykonywanych. Brak stanowczych ustaleń stosowanego systemu ustalania wynagrodzeń i ich zwiększania nie pozwala na weryfikację twierdzenia powoda, że kryterium, jakie pracodawca winien był stosować były wymierne (finansowe) wyniki pracy, wynikające ze sporządzanych sprawozdań. Ta okoliczność ma istotne znaczenie, gdyż pracodawcę obciąża dowód w zakresie stosowanego systemu wynagradzania a w razie ustalenia, że system ten był nieprzejrzysty – udowodnienia, że zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników wynika ze stosowania niedyskryminujących kryteriów. Taki pogląd wynika z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (dotyczącego dyrektywy 75/117 traktującej o równym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn) z 17 października 1989 r. 109/88 w sprawie *Handelsog Kontorfunktionarenes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* (ECR 1989 s. 3199). Przejrzystość stosowanego u strony pozwanej systemu wynagradzania lub jej brak nie zostały ustalone, chociaż Sąd Okręgowy – jak się wydaje - przyjął za Sądem Rejonowym, że praca powoda miała mniejszą wartość. Ustalenie to jest mało precyzyjne, gdyż nie zostało ustalone kto konkretnie dokonywał podziału „spraw” między pracowników oraz „wyceny”, które z tych zadań są łatwiejsze a które trudniejsze i według jakich kryteriów.

Gdy chodzi natomiast o okres, w którym powód zajmował się obsługą programów informatycznych, nie zostało ustalone, czy praca ta była pracą

jednakowej wartości według zasad określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. Wymaga też ustalenia, czy w tym okresie powód wykonywał też inne obowiązki i jaki wpływ na jego wynagrodzenie miała zmiana zakresu obowiązków, czy jedynie faktyczny czy też w sferze obowiązujących u pracodawcy zasad wynagradzania.

Należy też wspomnieć, że skoro pojęcie jednakowego wynagrodzenia odnosi się do wszystkich składników wynagrodzenia, wymaga ustalenia, jakie były składniki wynagrodzenia porównywanych pracowników i które z nich były różnicowane.

Dopiero po dokonaniu dostatecznie precyzyjnych ustaleń będzie możliwe prawidłowe zastosowanie art. 18^{3c} k.p. Nieprzeprowadzenie wnioskowanych przez powoda dowodów na te istotne okoliczności narusza też art. 227 k.p.c. , co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia. Natomiast zarzut naruszenia art. 94³ § 3 i 4 k.p. nie jest zrozumiały, skoro postawą rozstrzygnięcia w związku ze zgłoszonym ostatecznie żądaniem były przepisy odnoszące się do nakazu równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę a nie nakaz przeciwdziałania mobbingowi i konsekwencje jego nieprzestrzegania przez pracodawcę.

Z tych względów, w wyniku uwzględnienia skargi, wyrok Sądu okręgowego podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).

/tp/