



Sygn. akt III PK 126/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U. P.

przeciwko Stoczni "G." Spółce Akcyjnej w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę,
odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 czerwca 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 28 czerwca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – w sprawie z powództwa U. P. przeciwko Stoczni „G.” S.A. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu – zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 17.500 zł, w tym kwotę 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku (pkt I.); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II.); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego kwotę 875 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt III.); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.297 zł (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił między innymi, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej (wcześniej u poprzedników prawnych pozwanej) od 1 września 1976 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku referenta ekonomicznego. Do obowiązków powódki należało m.in. prowadzenie dokumentacji w zakresie rozliczeń czasu pracy, urlopów, przepustek, spraw socjalnych, obsługa biurowa, sporządzanie dziennego rozliczania czasu prac, kierowanie na badania lekarskie. Powódka pracowała w wydziale [...], następnie w wydziale [...], który powstał z połączenia wydziału [...]. W ramach wydziału wyposażeniowego powódka zajmowała się sekcją maszynową i elektryczną.

W wydziale [...] na stanowisku referenta ekonomicznego zatrudniona była B. L., zajmująca się sekcją obróbki mechanicznej, sekcją kotlarsko - rurarską, dodatkowo – wydawaniem narzędzi, a do jej obowiązków należało m.in.: sporządzanie dziennych raportów czasu pracy, sporządzanie harmonogramu czasu pracy, wprowadzanie danych do systemu COMA, ewidencja absencji, sporządzanie zamówień na materiały biurowe, kierowanie na badania lekarskie. W wydziale [...] na stanowiskach referentek ds. ekonomicznych zatrudnione były A. M. i J. S., których zakres obowiązków pokrywał się z zakresem obowiązków powódki.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że różnica pomiędzy stawką wynagrodzenia zasadniczego powódki a stawką A. M. za rok 2008 wynosiła 2.703 zł, za rok 2009 - 3.597 zł, za rok 2010 - 3.363 zł – co dało łącznie kwotę - 9.367. Różnica pomiędzy

stawką wynagrodzenia zasadniczego powódki a stawką J. S. za rok 2008 wynosiła 6.297 zł, za rok 2009 - 5.544 zł, za rok 2010 - 3.940 zł – łącznie 15.781 zł. W 2008 roku powódka tytułem premii otrzymała kwotę 171 zł, tytułem nagród z funduszu dyrektora kwotę 1.745,19, łącznie: 1.916,19 zł. W 2008 roku J. S. tytułem premii i nagród otrzymała kwotę 1.125,19 zł (w tym 445,19 z funduszu dyrektora). W 2008 i 2009 roku A. M. tytułem nagrody otrzymała po 250 złotych. W roku 2009 powódka nie otrzymała premii ani nagrody. W 2009 roku J. S. otrzymała tytułem premii i nagród 950 zł (w tym 750 zł z funduszu dyrektora). W 2010 roku powódka, J. S., A. M. nie otrzymały nagrody ani premii.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie zatrudnienia powódki nie było pisemnych zastrzeżeń do jej pracy. W dniu 10 sierpnia 2010 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano w zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wręczył jej K. Z. (przełożony powódki), nie wyjaśnił powódce przyczyn doboru jej do zwolnienia. Stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejęła B. L.

Sąd pierwszej instancji uznał, że obydwa dochodzone przez powódkę w sprawie roszczenia są zasadne. W zakresie pierwszego z nich – żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.c.) Sąd pierwszej instancji stwierdził, że strona pozwana nie przedstawiła przekonujących kryteriów w oparciu, o które to właśnie powódkę wytypowano do zwolnienia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca nie dokonał wszechstronnego porównania poziomu pracy świadczonej przez powódkę i pozostałe osoby zatrudnione na analogicznych stanowiskach. Zakresy obowiązków powódki pokrywały się z zakresami obowiązków A. M. i J. S. Pomimo tego, przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powódki pracodawca nie dokonał porównania pracy świadczonej przez powódkę z pracą A. M., czy J. S.; poprzestał jedynie na przyjęciu opinii K. Z., który oceniał pracę powódki oraz jej sytuację osobistą jedynie w odniesieniu do B. L. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w toku procesu strona pozwana podnosiła, że powódka została wytypowana do zwolnienia, ponieważ nie radziła sobie z obsługą komputera, opóźniała się z wprowadzaniem raportów czasu

pracy do systemu, nieprawidłowo współpracowała z mistrzami, posiadała ponadto bardzo dobrą sytuację rodzinną i prawo do świadczenia przedemerytalnego. Według Sądu pierwszej instancji materiał dowodowy sprawy nie dawał podstaw do przyjęcia, że powódka świadczyła pracę niższej jakości niż J. S. i A. M. Zarzuty K. Z. poza nieterminowym wprowadzaniem raportów czasu pracy do systemu nie znalazły bowiem potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd ze „szczególną ostrożnością” ocenił zeznania tego świadka biorąc pod uwagę, że to on wytypował powódkę do zwolnienia. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że także J. S. zdarzały się uchybienia przy wprowadzaniu do systemu raportów czasu pracy. Odnosząc się do kryterium sytuacji osobistej i majątkowej, Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca w toku procesu nie wykazywał sytuacji osobistej i majątkowej A. M. i J. S. W konsekwencji nie można przyjąć, że wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony.

Uznając zasadność żądania powódki w zakresie odszkodowania określonego w art. 18^{3d} k.p., Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine* wynika, że o ile na pracowniku ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenia tej sytuacji. Pracodawca może się zwolnić od zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, wykazując, że przy podejmowaniu decyzji w sprawach dotyczących pracowników kierował się innymi względami niż prawnie zabronione kryteria różnicowania (powodami obiektywnymi). Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd powódki, że w okresie zatrudnienia od 1 stycznia 2008 r. do 30 listopada 2010 r. była ona dyskryminowana przez pracodawcę przez przyznawanie jej niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu z osobami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach, z tożsamym zakresem obowiązków. Różnice te Sąd pierwszej instancji uznał za zbyt wysokie i nieuzasadnione. Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzenia powódki, że dyskryminacja miała się przejawiać w przyznaniu jej premii w niższej wysokości. Według Sądu pierwszej instancji kwota otrzymana przez powódkę w spornym okresie tytułem nagród i premii była niższa od kwoty otrzymanej przez J. S. jedynie o 160 zł, co nie uzasadniało tezy o dyskryminacyjnym charakterze takiej rozbieżności.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację (pkt I.); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt II).

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na logicznych, jasnych, jednoznacznych ustaleniach i ocenach, skutkujących trafnym uznaniem, że pracodawca w odniesieniu do powódki naruszył przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że nie wykazał, aby wypłacając powódce przez szereg lat wynagrodzenie niższe niż pracownikom wykonującym tożsamą pracę, ustalał wysokość tego wynagrodzenia w oparciu o obiektywne, jednakowe dla wszystkich pracowników kryteria.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku, że pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia nie porównywał sytuacji powódki z sytuacją A. M. i J. S. Przełożony powódki – typując ją do zwolnienia – porównywał jedynie sytuację powódki i B. L. Sąd drugiej instancji podkreślił, że przyczyny zwolnienia powódki, wskazywane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy oraz w toku procesu nie są koherentne. Z jednej strony pozwana i świadek K. Z. powołują się ogólne przyczyny ekonomiczne, związane w dalszym planie z likwidacją stanowiska pracy powódki. Z drugiej strony z zeznań przełożonego powódki wynika, że głównym powodem wytypowania powódki do zwolnienia, było to, że porównywana z nią B. L., była lepszym pracownikiem, przy czym porównanie to ograniczało się w istocie do sprawności w obsłudze określonych programów komputerowych. W ocenie Sądu drugiej instancji wskazana w toku procesu przyczyna szczegółowa nie stanowi racjonalnego rozwinięcia przyczyny ogólnej. Sąd drugiej instancji podkreślił, że tzw. przyczyna ekonomiczna uzasadnia wyłącznie konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, nie wyjaśnia natomiast, dlaczego do zwolnienia wybrano akurat powódkę. Przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia w postaci słabszego opanowania programu komputerowego na tle całokształtu zakresu obowiązków powódki nie jest

przekonująca. Jeżeli w toku procesu ustalono, że zakresy obowiązków A. M. i J. S. pokrywały się z zakresem obowiązków powódki, ograniczenie kryteriów doboru do zwolnienia do porównania jakości pracy (szybkości obsługi programu komputerowego) powódki i B. L., podważa racjonalność i przejrzystość stosowanych kryteriów. Przesądza to o uznaniu wadliwości określenia kręgu osób typowanych do zwolnienia, który – według Sądu drugiej instancji – powinien obejmować także A. M. i J. S.

Powyżej przedstawiona argumentacja potwierdza trafność stanowiska zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd drugiej instancji uznał za bezcelowe dopuszczenie dowodów zgłoszonych przez stronę pozwaną w toku postępowania apelacyjnego. Uznał bowiem, że nawet gdyby pozwanej udało się wykazać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było formalnie prawidłowe, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, przedmiotowe wypowiedzenie dotknięte było wadliwością materialną, ponieważ przyczyna w nim wskazana nie była dostatecznie jasna, nie wynikała z czytelnych, racjonalnych, możliwych do weryfikacji kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy szczegółowo porównał zakresy obowiązków pracownic zatrudnionych na stanowisku równorzędnym do powódki. Precyzyjnie wyszczególniając poszczególne miesiące całego spornego okresu, Sąd pierwszej instancji ustalił porównawczo wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki. Sąd pierwszej instancji wskazał nie tylko wysokość wynagrodzeń powódki, B. L., A. M., J. S. w kontekście ich zakresu obowiązków, ale podał faktyczną ilość przepracowanych w każdym miesiącu godzin tzw. godzin efektywnych. W ocenie Sądu drugiej instancji takie ustalenia dawały podstawę do czytelnych i wymiernych porównań pracy świadczonej przez wskazane osoby w kontekście uzyskiwanych wynagrodzeń.

Według Sądu drugiej instancji strona pozwana nie przedstawiła w toku procesu jasnych i obiektywnych kryteriów różnicowania wynagrodzeń powódki oraz pozostałych wymienionych osób. W ocenie Sądu drugiej instancji świadczenie przez powódkę pracy na średnim poziomie, tożsame zakresy obowiązków

pracownic U. P. (powódki), A. M. i J. S., a tylko częściowo odmienne B. L., nie dają podstaw do niższego wynagradzania powódki w stosunku do wskazanych osób. W szczególności praca świadczona na średnim poziomie nie daje podstaw do utrzymywania wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na danym stanowisku na poziomie niższym od innych pracowników. Daje, co najwyżej, podstawy do nieprzyznania premii czy nagród.

W ocenie Sądu drugiej instancji politykę strony pozwanej w zakresie ustalania wynagrodzeń cechowała niespójność i brak przejrzystych zasad. W toku procesu strona pozwana nie wykazała, że istniały podstawy do takiego jak stosowane różnicowania wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku (referent ekonomiczny) z pokrzywdzeniem powódki.

Sąd drugiej instancji nie podzielił twierdzenia apelacji, że przyznanie pracownikowi wynagrodzenia mieszczącego się w granicach przewidzianych dla danego stanowiska (dawne grupy zaszeregowania) nie nosi znamion dyskryminacji, nawet wówczas, gdy inni pracownicy, mający te same zakresy obowiązków i wykonujący taką samą pracę na tym samym poziomie, otrzymują wynagrodzenie zbliżone do górnych granic tego przedziału. W ocenie Sądu drugiej instancji każdemu pracodawcy pozostawiono margines, gdy chodzi o stosowanie tego rodzaju „widełek”, jednakże podstawowym kryterium do stosowania rozróżnień jest jakość pracy, ilość obowiązków i doświadczenie zawodowe. Istotne jest przy tym rzeczywiste stosowanie przejrzystych, czytelnych i jednakowych dla wszystkich pracowników kryteriów. Za sprzyjające działaniom dyskryminującym uznać należy tego rodzaju sytuację, w których brak jest takich kryteriów, gdy co prawda, istnieją ale są one wykorzystywane koniunkturalnie, są zmieniane lub nie są znane dotyczącym ich pracownikom. W ocenie Sądu drugiej instancji, taki właśnie brak przejrzystych kryteriów, gdy chodzi o sposób wynagradzania pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, występował u strony pozwanej. Wysokość wynagrodzeń w grupie zawodowej, do której należała powódka była ustalana przez organ zarządzający pozwaną na wniosek przełożonego danego pracownika. Nie można przy tym uznać, aby u pozwanego pracodawcy stosowano mechanizmy bieżącego porównywania wysokości i analizowania przyczyn różnicowania wynagrodzeń pracowników należących do grupy zawodowej

powódki – świadczących pracę w różnych wydziałach. W konsekwencji nie można w sposób pewny stwierdzić, czym kierował się każdy z przełożonych wnioskując o przyznanie danemu pracownikowi wynagrodzenia w określonej wysokości. Mogły to być zarówno kryteria obiektywne, jak i subiektywne przekonanie o wartości pracy danego rodzaju i względy natury osobistej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Zarzuty w ramach obydwu podstawach kasacyjnych skarżąca przedstawiła odrębnie w zakresie każdego ze spornych w sprawie roszczeń.

W zakresie naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji zarzucono naruszenie następujących przepisów: - ramach podstawy materialnoprawnej:

1. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, § 4 k.p. w związku z art. 18^{3d} i z art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. przez przyjęcie, że w stosunku do pracownika doszło do dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieje jakakolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18^{3a} § 1 k.p. konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji;

2. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i błędne przyjęcie, że doszło do przejścia ciężaru dowodu na pracodawcę; pracodawca jest zobowiązany wykazać, że różnicując wynagrodzenie pracownika kierował się obiektywnymi przesłankami, w sytuacji, gdy pracownik nawet nie uprawdopodobnił zarzutu dyskryminacji; nie podał przyczyny, ze względu na którą uważa, że dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji;

3. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. i błędne przyjęcie, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie z powodu naruszenia wobec niego przepisów o zakazie dyskryminacji w wynagradzaniu;

4. błędną wykładnię art. 18^{3d} k.p. przez przyjęcie, że podstawę do wyliczenia odszkodowania w każdym przypadku stanowi różnica pomiędzy kwotą najwyższego wynagrodzenia otrzymywanego na danym stanowisku pracy, a wynagrodzeniem pracownika domagającego się odszkodowania, obliczona za cały

okres, w którym ta różnica występowała, bez uwzględnienia innych kryteriów, w szczególności wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanych przez pracowników porównywanych w tym premii i nagród oraz bez uwzględnienia jakości, ilości oraz rodzaju czynności pracy wykonywanej przez pracownika oraz pozostałych pracowników z którymi następuje porównanie;

5. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. przez przyjęcie, że:

a) pracodawca dopuszcza się w odniesieniu do pracownika dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia, pomimo braku jakiegokolwiek przyczyny dyskryminacyjnej,

b) pracownik świadczy pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości, pomimo, że pracownik, świadczy pracę w mniejszej ilości, pracuje mniejszą liczbę godzin pracy, niż inni pracownicy, oraz nie wykonuje dodatkowych czynności, które wykonują inni pracownicy;

6. błędną wykładnię art. 18^{3c} § 2 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 2 k.p. przez przyjęcie, że wynagrodzenie stanowiące podstawę porównania sytuacji pracowników w celu stwierdzenia dyskryminacji w wynagradzaniu nie obejmuje wszystkich składników wynagrodzenia, w szczególności premii i nagród;

7. niezastosowanie art. 262 § 2 pkt 1 k.p. i niedopuszczalne ukształtowanie przez Sąd Pracy warunków wynagradzania pracownika, pomimo niedyskryminowania pracownika w zakresie warunków wynagradzania przez pracodawcę i kształtowania warunków wynagradzania pracownika w zakresie dopuszczalnym obowiązującym u pracodawcy wewnątrzzakładowym aktem prawa pracy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na tym, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał sprawy merytorycznie prawidłowo, lecz przyjął za własne błędne ustalenia Sądu pierwszej instancji, gdy ustalenia te były nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego;

- art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji – nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji w tym zarzutów w zakresie:

a) sprzeczności pomiędzy twierdzeniami pełnomocnika powódki, a stanowiskiem prezentowanym przez powódkę we własnoręcznie sporządzanych pismach procesowych, w których wskazywała, że nie czuje się dyskryminowana względem pani A. M. i J. S.,

b) zarzutów odnośnie ustalenia przez Sąd pierwszej instancji i nieuwzględnienia przy wyrokowaniu wykonywania przez A. M. oraz J. S. większej ilości godzin pracy, obsługi większej ilości pracowników oraz wykonywania innego zakresu czynności przez powódkę i wskazane osoby,

c) nieustalenia okoliczności faktycznych sprawy tj. tego, że powódka nie uznawała, że wysokość jej wynagrodzenia za pracę ustalona była w stosunku do niej niekorzystnie w porównaniu z A. M. i J. S. - pracownikami z którym powódka była porównywana, gdy we własnoręcznie sporządzanych pismach procesowych wskazywała na wyższą okoliczność,

d) naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego, w sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się do przedmiotowych zarzutów nie wskazując podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz nie podając z jakiego powodu wymienione zarzuty uznał za nieuzasadnione;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak odniesienia się do wszystkich podniesionych przez pozwaną w apelacji zarzutów i nie wskazanie przez Sąd drugiej instancji podstaw faktycznych przyjętego rozstrzygnięcia oraz niewskazanie podstawy prawnej jaką Sąd drugiej instancji przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia.

W zakresie naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę zarzucono naruszenie:

- w ramach podstawy materialnoprawnej skargi:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako: „ustawa o zwolnieniach grupowych”) przez przyjęcie, że pracodawca nie zastosował w stosunku do pracownika obiektywnych kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, co skutkowało nieprawidłowym przyjęciem wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę,

oraz przez przyjęcie, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niekonkretne, podczas gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika wskazywało przyczynę wypowiedzenia umowy,

b) niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pomimo dokonania przez pracodawcę likwidacji stanowiska pracy pracownika,

c) błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. i w konsekwencji błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką była niekonkretna, podczas gdy przyczyna ta była należycie sprecyzowana i zrozumiała dla pracownika,

d) niewłaściwe zastosowanie art. 3¹ k.p. i przyjęcie, że członek zarządu spółki akcyjnej nie może skutecznie i niewadliwie wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi tej spółki, jako kierownik zakładu pracy, w szczególności wobec faktu istnienia w tym zakresie utrwalonej praktyki zakładowej.

W ramach podstawy procesowej zarzucono naruszenie:

1) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji polegające na nierozpoznaniu wszystkich zarzutów apelacji w tym zarzutu w zakresie przyjęcia, że czynności wykonywane przez powódkę oraz A. M. i J. S. były takie same, pomimo tego, że A. M. i J. S. wykonywały inne czynności niż powódka w zakresie swoich obowiązków pracowniczych;

2) art. 381 i art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o przeprowadzenie dowodu z dokumentów – regulaminu pracy Zarządu pozwanej (załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 52/IV/04 z dnia 23 kwietnia 2004 r.) oraz uchwały rady nadzorczej pozwanej, z których wynika umocowanie Prezesa Zarządu pozwanej do samodzielnego rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Tymczasem Sąd drugiej instancji przyjął, że umocowanie to mogłoby istnieć na podstawie tego regulaminu, jednakże oddalił wniosek dowodowy złożony w tym zakresie jako bezcelowy tylko dlatego, że istniała zdaniem Sądu wadliwość materialna wypowiedzenia, pomimo, że Sąd drugiej instancji ma obowiązek orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu apelacyjnym, a dowody z tych

dokumentów istotne były dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i ich przeprowadzenie nie przedłużyłoby jej rozpoznania.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o: uchylene zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości tj. w zakresie jego pkt I. i II. i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego; ewentualnie o: - uchylene i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości przez: oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądem pierwszej instancji, kosztów postępowania apelacyjnego oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym wynagrodzenia radcy prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna.

Stosownie do art. 18^{3c} § 1 - 3 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W ocenie Sądu Najwyższego równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. W wyroku z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, Sąd Najwyższy sprecyzował, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (M.P. Pr. 2013/4/197-199). Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów

zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Zaskarżony wyrok nie wskazuje, jaka była przyczyna nierównego traktowania, co słusznie zarzuca skarga kasacyjna. Wskazanie przyczyny dyskryminacji płacowej jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tego tytułu (stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Rozpoznając obecną skargę kasacyjną Sąd Najwyższy zaaprobował pogląd wyrażony we wcześniejszych wyrokach tego Sądu: z dnia 7 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 232/10 wskazujący, że o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o

jednakowej wartości (OSNP 2012/11-12/133, OSP 2013/2/21), a także z dnia 9 maja 2014 r. w sprawie I PK 276/13 (niepublikowany).

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy ważne jest stwierdzenie, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Oceniając zasadność powództwa w kontekście podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy wskazanych w niej przepisów, należy stwierdzić, że z wyroku nie wynika, dlaczego dyferencjację wynagrodzeń zasadniczych powódki w wysokości kilkunastu procent w porównaniu z wynagrodzeniami zasadniczymi innych pracowników (ponadto w sytuacji, gdy powódka w niektórych latach otrzymywała premie i nagrody, w większej wysokości) – Sąd uznał za dyskryminację płacową, uzasadniającą zasądzenie odszkodowania. Powódka miała obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że była wynagradzana (w sposób dostrzegalny) mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną, jednak w zaskarżonym wyroku tego nie stwierdzono. Nasuwa to uzasadnione wątpliwości odnośnie prawidłowości rozstrzygnięcia tej kwestii przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu wskazanych wyżej okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Odnosnie do drugiej kwestii wskazanej w skardze kasacyjnej – przytoczenia wymaga art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron,

a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Należy zaaprobować pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 258/11 (OSNP 2013/11/128), z którego wynika, że pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego konstatacja ta ma zastosowanie zwłaszcza w przypadku dokonywania indywidualnych zwolnień z pracy z przyczyn wymienionych w ustawie o „zwolnieniach grupowych”. Odnosząc to do realiów niniejszej sprawy - poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 k.p. może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn nie dotyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie arbitralny. Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszných interesów zarówno zakładu pracy, jak też przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym przyjęte przez pracodawcę

kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750).

W tym kontekście skarga kasacyjna słusznie podnosi, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosował art. 378 § 1 k.p.c. w sposób, który mógłby mieć wpływ na wynik postępowania, gdyż nie odniósł się do wszystkich przytoczonych przez pozwaną w apelacji zarzutów. Sąd nie odniósł się do zarzutów dotyczących sposobu i jakości wykonywania pracy przez powódkę. Sąd nie wskazał przy tym, z jakiego powodu uznał argumenty pozwanej dotyczące poziomu jej umiejętności obsługi komputera za nieprzekonywujące. Sąd nie odniósł się również do zarzutów dotyczących zakresu obowiązków powódki i innych pracowników, pozytywnej oceny przełożonych pracy współpracowników: A. M. i J. S. oraz zarzutów dotyczących wykonywania przez wymienione osoby swych obowiązków służbowych lepiej i wydajniej niż powódka. Sąd nie wskazał również, z jakiego powodu twierdzenia świadków odnośnie wykonywania przez A. M. i J. S. dodatkowych obowiązków nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd Okręgowy marginalnie też potraktował zarzuty naruszenia prawa materialnego, podniesione w apelacji.

Mając powyższe okoliczności na względzie orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze k.p.c. Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oparto na odpowiednio stosowanym art. 98 § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.