

Sygn. akt: III APa 2/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Maria Padarewska - Hajn

Sędziowie: SSA Ewa Naze

SSA Jacek Zajączkowski (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Aleksandra Słota

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2013 r. w Łodzi

sprawy **A. J.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M.**

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania,

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku

z dnia 18 sierpnia 2011 r., sygn. akt: VI P 14/11;

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Płocku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

**Sygn. akt III APa 2/13**

## UZASADNIENIE

A. J. domagał się zasądzenia od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. kwoty - ostatecznie - 296.558,00 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania oraz zasądzenia od pozwanej spółki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana nie uznawała powództwa wnosząc o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2011 roku Sąd Okręgowy w Płocku: zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz A. J. kwotę 296.558,00 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (w punkcie pierwszym) oraz kwotę 5.400,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (w punkcie drugim). Nakazał również pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Płocku kwotę 17.349,52 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych, w tym kwotę 14.828,00 złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której A. J. został zwolniony (w punkcie trzecim wyroku).

Rozstrzygnięcie to zapadło w wyniku następujących ustaleń i wniosków:

A. J. zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. (dalej (...) Sp. z o.o.) kolejno trzy umowy o pracę: na okres próbny od dnia 11 grudnia 2006 roku do 11 marca 2007 roku oraz dwie na czas określony od dnia 12 marca 2007 roku do 31 marca 2009 roku oraz od dnia 1 kwietnia 2009 roku do dnia 31 października 2009 roku, przy czym ostatnia umowa uległa zakończeniu z dniem 4 lipca 2009 roku.

Na podstawie dwóch pierwszych umów o pracę A. J. zajmował stanowisko dyrektora administracji, a na podstawie ostatniej - stanowisko dyrektora produkcji, w każdym przypadku jego miesięczne wynagrodzenie ustalone było na kwotę 3.000,00 zł brutto.

Do obowiązków dyrektora administracji w spółce należały czynności odnoszące się do całości spraw związanych z zarządzaniem administracyjno -ekonomicznym spółki, z wyłączeniem spraw zarezerwowanych do kompetencji walnego zgromadzenia i prezesa zarządu, w szczególności kierowanie bieżącą działalnością administracyjno -ekonomiczną, prowadzenie spraw związanych z obsługą spółki, tłumaczenie umów i innych dokumentów. W związku z zajmowanym stanowiskiem A. J. uprawniony był do kontroli działu finansowego spółki, do samodzielnego kontaktowania się z odpowiednimi instytucjami samorządowymi, rządowymi i innymi, zajmował się sprawami związanymi z zatrudnieniem, ochroną środowiska, zarządem nieruchomościami spółki, płacami, kadrami. Służbowo podlegał prezesowi zarządu.

Po objęciu stanowiska dyrektora produkcji nie określono dla A. J. na piśmie nowego zakresu obowiązków. Wykonywał on dalej czynności powierzone dotychczas, jak też związane z nadzorowaniem produkcji. Nadal podlegał prezesowi zarządu. Powód był przełożonym dla osób zatrudnionych w dziale kadr oraz pełniących w spółce funkcje kierownicze. Bezpośrednio podlegali mu między innymi kierownicy: działu materiałowego Y. K. oraz K. Y. K., kontroli jakości L. S., wydziału utrzymania ruchu P. In T.. Pomimo stosunku podległości wynagrodzenie poszczególnych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze przewyższało wynagrodzenie powoda.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że kolejni prezesi zarządu nie mieli zastrzeżeń co do sposobu wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, nigdy nie został ukarany dyscyplinarnie, pomimo iż został ukarany przez sąd grodzki za wykroczenie związane z uzyskaniem pozwoleń na pracę. Prezes H. J.K. zwracał jedynie uwagę A. J. na nieterminowość sporządzonych przez niego raportów. Pierwszy prezes spółki L. S. konsultował z powodem najważniejsze decyzje związane z zarządzaniem (...) Sp. z o.o. oraz udzielał mu pełnomocnictw do czynności, które nawet przekraczały zakres jego obowiązków pracowniczych. A. J. pracował ponad obowiązujący wymiar czasu pracy oraz w dni wolne, pomimo że zdarzało się, iż wychodził wcześniej z pracy. Wykonywał również swoje obowiązki w czasie zwolnienia lekarskiego po doznanym urazie kręgosłupa.

Poza obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę powód dokonywał na rzecz spółki w okresie od grudnia 2006 roku do lipca 2009 roku dodatkowe czynności, polegające na doradzaniu dyrektorowi finansowemu w sprawach w zakresie prawa handlowego i finansowego oraz przygotowywał odpowiednie dokumenty. Prowadził również szkolenia dla pracowników w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz obsługi komputerowego programu płacowo -kadrowego. Za powyższe usługi pobierał wynagrodzenie w różnej wysokości od 2.325,32 złotych do 9.760,00 złotych. W okresie od lutego 2008 roku do lipca 2009 roku była to stała kwota -6.954,00 złotych. Wynagrodzenie za wykonane usługi doradcze, na wniosek powoda, było rozliczane za pośrednictwem E. K. (...) -Kancelaria Doradztwa (...), która jest partnerką życiową A. J., wspólnie zamieszkują i prowadzą gospodarstwo domowe. Pomiędzy powodem a Kancelarią (...) nie została sporządzona żadna umowa.

Po ustaniu zatrudnienia A. J. jego obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników: In J. R., dla którego stworzono stanowisko menadżera administracji, K. S. w zakresie umów, pracowników działu finansowego co do spraw związanych z leasingami i kredytami oraz sprawy kadrowe zostały przejęte przez osobę kierującą działem kadr.

A. J. ma (...) lata. W 2000 roku ukończył magisterskie studia uzupełniające w (...), kierunek zarządzanie i marketing w zakresie inwestycji i nieruchomości. W 2004 roku ukończył studium dla dyrektorów finansowych zorganizowane przez Fundację Centrum (...) w zakresie „zarządzania finansami firmy”, w 2007 roku dwusemestralne studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego na Wydziale Prawa i Administracji (...) M. K. w T.. Posługuje się językiem angielskim w stopniu komunikatywnym. Posiada doświadczenie w zakresie ekonomii i finansów. W latach 1998 - 1999 zajmował stanowisko specjalisty ds. leasingu, w 1999 roku - inspektora ds. leasingu, 1999 - 2001 dysponenta rynku kapitałowego i inspektora, 2003 - 2004 dyrektora ekonomiczno - finansowego i wiceprezesa zarządu.

Sąd Okręgowy przyjął, że w spółce (...) Sp. z o.o. stanowiskiem równorzędnym do tego, które zajmował A. J. było stanowisko dyrektora ds. finansowych. W okresie zatrudnienia A. J. dyrektorem finansowym był S. Y., który został zatrudniony na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony od dnia 20 kwietnia 2006 roku do 28 lutego 2007 roku z wynagrodzeniem 7.660,00 złotych brutto, a następnie na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony od 1 marca 2007 roku do 29 lutego 2008 roku z wynagrodzeniem 11.770,00 złotych brutto, od 1 marca 2008 roku do 22 lutego 2009 roku i od 23 lutego 2009 roku do 24 maja 2009 roku z wynagrodzeniem 11.291,00 złotych brutto, od 14 kwietnia 2009 roku do 22 lutego 2010 roku z wynagrodzeniem 14.000,00 złotych brutto. S. Y. ukończył szkołę średnią o profilu ekonomicznym uzyskując tytuł technika ekonomii i księgowości oraz wyższe studia inżynierskie związane z komputerami. Pomimo braku zakresu obowiązków ustalonego na piśmie dyrektor finansowy faktycznie był odpowiedzialny za rozliczenia finansowe i podatkowe w pozwanej spółce, pełnił również funkcję prokurenta oraz dyrektora finansowego dla oddziału spółki w G..

Pomimo, że A. J. i S. Y. pracowali na stanowiskach równorzędnych, byli różnie wynagradzani. W grudniu 2006 roku powód za swoją pracę otrzymał tytułem wynagrodzenia kwotę 2.053,00 zł brutto, za 2007 rok kwotę 38.104,00 złotych brutto, za 2008 rok kwotę 39.111,00 złotych brutto, za rok 2009 od stycznia do czerwca kwotę 20.422,00 złotych brutto. W analogicznym okresie czasu S. Y. otrzymał wynagrodzenie w kwotach 11.770,00 złotych w 2006 roku, 148.909,00 złotych w 2007 roku, 188.507,00 złotych w 2008 roku i 118.566,00 złotych w 2009 roku.

Pracownicy pochodzenia koreańskiego, niezależnie od wynagrodzenia, uzyskiwali dodatkowe świadczenia w postaci wynajmowania willi na terenie miasta M.. Prezes zarządu, dyrektor finansowy oraz pracownik działu kontroli zamieszkiwali w indywidualnie wynajętych im lokalach. Korzystali z służbowych telefonów komórkowych, których koszty w całości ponosiła spółka oraz z samochodów służbowych do załatwiania prywatnych spraw w dniach wolnych od pracy. Pracownikom pochodzenia koreańskiego pracodawca zapewniał indywidualnie opłacaną opiekę medyczną oraz całodzienne wyżywienie, w osobnym pomieszczeniu, w którym podawano posiłki kuchni koreańskiej. Polscy pracownicy nie otrzymywali świadczeń niepieniężnych.

W wyniku dokonanych ustaleń i uznania za wiarygodne zeznań powoda oraz spójnych z nimi zeznań świadków E. S., A. W., W. Z., T. K. oraz In J. R. dotyczących warunków świadczenia przez A. J. pracy, jak również przyjmując za podstawę ustaleń schemat organizacyjny złożony przez powoda w dniu 27 września 2010 roku, a potwierdzony przez świadka In J. R., który zeznał także o zatwierdzeniu tego schematu przez prezesa spółki, opinię biegłego z zakresu rachunkowości i złożone w sprawie dokumenty Sąd Okręgowy stwierdził, że powództwo dotyczące odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uznał, że zarówno stanowisko zajmowane przez A. J., jak i przez S. Y., wiązało się z usytuowaniem obu pracowników w strukturze organizacyjnej pracodawcy na równych szczeblach i pomimo, iż stanowiska te różniły się nazewnictwem, jak i zakresem obowiązków, to przedstawiały dla spółki tę samą wartość, w rozumieniu art. 18 c § 3 k.p. Na powodzie spoczywało szereg zadań i wymogów kwalifikacyjnych, analogicznych do zakresu obowiązków dyrektora finansowego, a wymagających ponadto wysokich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Praca A. J. warunkowała sprawność procesu zarządzania spółką, a prezes pozwanej spółki korzystał z doradztwa udzielanego mu przez powoda w zakresie finansów i podatków. Powód nie był również hierarchicznie podporządkowany dyrektorowi finansowemu.

Sąd Okręgowy wskazał, że zróżnicowanie przez spółkę warunków wynagradzania powoda, w stosunku do porównywalnego do niego pod względem obowiązków stanowiska dyrektora finansowego, zajmowanego przez S. Y., pozostawało arbitralne i związane było tylko i wyłącznie z gwarantowaniem relatywnie wysokiego wynagrodzenia za pracę pracownikom pochodzenia koreańskiego, a zatem A. J. przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie art. 18 k.p.

Orzekając o wysokości należnego odszkodowania Sąd posłużył się metodą dyferencjacji porównując wysokość faktycznie otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia w poszczególnych latach zatrudnienia 2006, 2007, 2008, 2009 z wysokością wynagrodzenia faktycznie otrzymywanego w analogicznym okresie przez S. Y.. Biorąc za podstawę wyliczenia biegłego Sąd Okręgowy uznał, że różnica wynagrodzeń obu pracowników wyniosła 376.812,00 złotych. Z uwagi na fakt, że powód ograniczył swoje żądanie do kwoty 296.558,00 złotych, Sąd orzekł w granicach żądania. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zapadło na podstawie art. 98 k.p.c., art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz § 6 i 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Od wyroku tego w całości apelację wywiódł pozwany (...) Sp. z o.o. w M., poprzez swego zawodowego pełnomocnika. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 183c k.p. poprzez jego błędną interpretację i zastosowanie, która umożliwiła porównanie dwóch dowolnych stanowisk w istocie zupełnie różnych, także odnośnie wykonywanych w ich ramach czynności, w oparciu o wybiórczo stosowane kryteria. Skarżący sformułował nadto zarzuty obrazy prawa procesowego przez błędne ustalenia Sądu mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, co stanowiło naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. W świetle tych zarzutów wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa ponad kwotę 97.058,00 złotych, bowiem kwota 296.558,00 złotych powinna być pomniejszona o kwotę 201.500,00 złotych otrzymaną przez powoda jako wynagrodzenie z tytułu usług przez niego świadczonych na rzecz spółki przez okres 31 miesięcy, przy przyjęciu średniej kwoty miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 6.500,00 złotych.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy jest sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania oraz zasadami doświadczenia życiowego. Podkreślił, że stanowiska porównywane przez Sąd nie są równorzędne, bowiem S. Y., poza funkcją dyrektora finansowego, pełnił jednocześnie funkcję prokurenta firmy i był upoważniony do jej jednoosobowej reprezentacji (jako jedyny poza prezesem spółki) oraz był odpowiedzialny za rozliczenia finansowe oddziału firmy w O., podczas gdy powód nigdy nie miał podobnych uprawnień czy też obowiązków. Do stanowiska dyrektora finansowego przypisane było wynagrodzenie najwyższe, ale w spółce wiele innych stanowisk dyrektorskich zajmowali Koreańcy, których wynagrodzenia różniły się.

Zarzucił ponadto, że Sąd nie uwzględnił, że powód oprócz wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę otrzymywał także wynagrodzenie z tytułu usług świadczonych przez firmę (...) prowadzoną przez E. K., z czego wynika, iż łączne wynagrodzenie A. J. wynosiło 9.500,00 złotych, bowiem taki sposób wypłaty wynagrodzenia został ustalony na wniosek samego zainteresowanego.

Argumentował, że w postępowaniu nie wykazano żadnych okoliczności świadczących o tym, że powód był dyskryminowany przy przyjmowaniu go do pracy, czy też w czasie ustalania jego wynagrodzenia. Natomiast do stron umowy należało ustalenie satysfakcjonujących dla pracodawcy i pracownika warunków umowy o pracę, zarówno w zakresie wynagrodzenia, jak i dodatkowych uprawnień czy obowiązków. Nadto Sąd nie wziął pod uwagę faktu, że pozwany nie był zadowolony z jakości pracy powoda o czym świadczy okoliczność, że z powodem rozwiązano umowę o pracę, a po jego zwolnieniu zlikwidowano w strukturze organizacyjnej stanowisko dyrektora administracyjnego. Praca dyrektora administracyjnego świadczona przez powoda, w innych firmach jest to dyrektor do spraw ogólnych, ma zasadniczo niewymierny charakter i może być przez pracodawcę wyceniana w dowolny sposób.

Sąd Apelacyjny uwzględnił częściowo apelację pozwanej i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji zmniejszając zasądzoną kwotę odszkodowania z 296.558,00 złotych do 225.502,00 złotych. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko

Sądu Okręgowego, że pojęcia „jednakowa praca” oraz „praca o jednakowej wartości”, o których mowa w art. 183c § 1 i 2 k.p., mają różne znaczenie oraz że w sprawie zachodziła konieczność porównania pracy na dwóch różnych stanowiskach „pod kątem ich wartości”. Wprawdzie praca na stanowisku powoda oraz praca dyrektora finansowego „różniła się co do zakresu obowiązków i kompetencji, to pracodawca usytuował je w strukturze organizacyjnej spółki na równych szczeblach (obaj dyrektorzy podlegali prezesowi zarządu) i udział obu dyrektorów w zarządzaniu firmą był w istocie taki sam, a przez to praca przez nich świadczona miała jednakową wartość”. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny wartości pracy obu pracowników zestawiając łącznie kryteria klasyfikacyjne art. 18 § 3 k.p. I tak, gdy chodzi o kwalifikacje, to praca na obu stanowiskach wymagała wyższego wykształcenia ekonomicznego oraz związanego z tym doświadczenia. W tym zakresie porównanie wypada zdecydowanie na korzyść powoda. Gdy zaś chodzi o kryterium odpowiedzialności i kompetencji, to Sąd Okręgowy słusznie zwrócił uwagę, że zakres obowiązków obu dyrektorów był porównywalny. S. Y. zajmował się sprawami finansowymi spółki, a nadto był prokurentem spółki. W jego gestii pozostawały wszystkie rozliczenia spółki jako całości, także jej oddziałów, a funkcja prokurenta stanowiła jeden z jego dodatkowych obowiązków, przy czym powód także dodatkowe obowiązki posiadał. W zakresie obowiązków powoda pozostawało bieżące administrowanie sprawami spółki i kierowanie sprawami związanymi z zatrudnieniem, ochroną środowiska, zarządaniem nieruchomościami, płacami i kadrami, a w ostatnim okresie także produkcją. Powód musiał na co dzień biegle posługiwać się językiem angielskim, czego nie wymagano od dyrektora finansowego, który korzystał z pomocy tłumacza. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, spółka oczekiwała niego pracy nawet w święta państwowe, a prezes zarządu korzystał z doradztwa powoda w zakresie finansów i podatków. Powodowi podlegało pięć różnych działów spółki, zaś dyrektorowi finansowemu formalnie nie podlegała żadna komórka organizacyjna. Powód był przełożonym dla osób pracujących w dziale kadr oraz pełniących w pozwanej spółce funkcje kierownicze, podlegali mu kierownicy działu: materiałowego, kontroli jakości i utrzymania ruchu, którzy otrzymywali wynagrodzenie wyższe od powoda. Wykonywanie odpowiedzialnej funkcji kierowniczej wymagało od powoda znacznego wysiłku i energii. Nie można zatem zasadnie utrzymywać, że obowiązki i kompetencje powoda, który w praktyce kierował bieżącą działalnością firmy, były dla spółki mniej wartościowe niż dyrektora finansowego, który zarządzał finansami spółki. W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że powód wykazał „okoliczność stanowiącą podstawę domniemania jego dyskryminacji w wynagradzaniu przez pracodawcę, zaś pozwana nie wykazała, że różnicując jego wynagrodzenie kierowała się innymi, niż narodowość kryteriami, które jest oczywiście dyskryminujące w świetle art. 183a § 1 k.p.”.

Wprawdzie, określając poziom wynagrodzenia powoda Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń zasadniczo właściwych, jednakże wyprowadził z nich nieuprawnione wnioski na gruncie normy art. 183c § 2 k.p., która wymaga, aby równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia postrzegać przez pryzmat wszystkich składników wynagrodzenia pracowników bez względu na ich nazwę i charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą, przyznawanych w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Uwzględniając zarzuty apelacji, kwotę różnicy pomiędzy zarobkami S. Y. i powoda równą 376.812 zł, należało pomniejszyć o wartość pobranego przez powoda dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 151.310 zł z tytułu dodatkowych czynności doradczych, rozliczanego za pośrednictwem firmy (...), tym bardziej że „zawarcie z nią umowy cywilnoprawnej miało (...) na celu wyłącznie stworzenie powodowi możliwości pobierania wynagrodzenia poza systemem płac pozwanej, a przy tym czynności te mieściły się w jego zakresie obowiązków”. Brak też dowodów na to, aby E. K. wykonywała jakiekolwiek prace na rzecz pozwanej. Dlatego Sąd Apelacyjny obniżył zasądzoną w pierwszej instancji kwotę 296.558 zł do 225.502 zł, uznając, że ze względu na „dodatkowe obowiązki powoda, które miały związek także z doradztwem finansowym, to żadna różnica w wartości pracy obu dyrektorów nie zachodzi”.

Na skutek skargi kasacyjnej pozwanego Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 22 listopada 2012 roku uchylił zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko skarżącego, że nieuprawnione jest porównanie wynagrodzenia powoda, który pracował na stanowisku dyrektora administracji strony pozwanej, a w końcowym okresie zatrudnienia zajmował u pozwanej stanowisko dyrektora produkcji, do wynagrodzenia otrzymywanego przez dyrektora finansowego pozwanej

Spółki, który był odpowiedzialny za jej rozliczenia finansowe i podatkowe, a ponadto za finanse wyodrębnionego oddziału tej Spółki, był także prokurentem pozwanej firmy upoważnionym do jednoosobowej reprezentacji pozwanej Spółki, w tym do zawierania umów w jej imieniu, wreszcie ponosił odpowiedzialność nie tylko przed prezesem pozwanej firmy, ale także przed „zarządem koreańskim w K.”.

W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko dyrektora administracji nie jest równorzędne ani porównywalne pod względem wynagrodzenia za pracę ze stanowiskiem dyrektora finansowego, który zajmuje najwyżej opłacane stanowisko dyrektorskie podległe prezesowi zarządu spółki z o.o. i obarcza go szerszy zakres odpowiedzialności za podejmowane decyzje nie tylko wobec pracodawcy działającego w Polsce, ale także wobec zagranicznej centrali firmy (...), jeżeli dyrektor finansowy jest równocześnie prokurentem upoważnionym do jednoosobowej reprezentacji pozwanej spółki i dodatkowo odpowiada za finanse wyodrębnionego jej oddziału, a te przymioty i obowiązki nie należały do zakresu czynności dyrektora administracyjnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji porówna całość (sumę wszystkich składników brutto) wynagrodzenia za pracę powoda, które w spornym okresie otrzymał od pozwanego pracodawcy ze stosunku pracy, z uwzględnieniem wynagrodzenia za „usługi doradcze” świadczone „na rzecz pozwanej za pośrednictwem firmy konkubiny, z wysokością wszystkich składników wynagrodzenia brutto oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na ich nazwę i charakter, przyznawanych w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna pracownikom narodowości koreańskiej (art. 183c§ 1 k.p.), którzy zajmują porównywalne ze stanowiskiem powoda kierownicze stanowiska pracy u strony pozwanej (inne niż stanowisko jej dyrektora finansowego). Wymaga to stosownego uwzględnienia także dodatkowych świadczeń niepieniężnych przysługujących wyłącznie pracownikom koreańskim (np. kosztów wynajmu lokali mieszkalnych, używania samochodów i telefonów służbowych, indywidualnej opieki medycznej lub całodziennego wyżywienia), z których nie korzystają pracownicy narodowości polskiej. Kryterium narodowościowe nie może prowadzić do nierównego traktowania polskich pracowników względem pracowników narodowości koreańskiej, tak jak wykluczone byłoby „odwrotne” nierówne traktowanie koreańskich pracowników względem pracowników narodowości polskiej. Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników innej narodowości niż polska względem wynagrodzenia polskich pracowników, którzy wykonują te same lub porównywalne prace, jest zupełnie wyjątkowo możliwe, ale tylko w okolicznościach wymienionych art. 183b § 3 k.p. Takie potencjalnie usprawiedliwione zróżnicowanie mogłoby polegać na okresowym podjęciu proporcjonalnych działań, które przez czas określony, a nie „na stałe”, usprawiedliwiałyby lub wymagały wyrównania szans lub adaptacji pracowników zagranicznych (narodowości koreańskiej) do warunków wykonywania pracy w Polsce, np. w razie braku polskich („krajowych”).

### **Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Okręgowemu w Płocku do ponownego rozpoznania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 398<sup>20</sup> k.p.c. Sąd Apelacyjny związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Zasada ta obowiązuje nie tylko sąd, ale i strony, które nie mogą skutecznie oprzeć skargi kasacyjnej - od wyroku wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy - na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy.

Rozpoznając skargę kasacyjną strony pozwanej Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że stanowisko dyrektora administracji nie jest równorzędne ani porównywalne pod względem wynagrodzenia za pracę ze stanowiskiem dyrektora finansowego, a zatem rozstrzygnięcie sprawy wymaga ponownego przeprowadzenia postępowania dowodowego, w ramach którego Sąd meriti porówna wynagrodzenie A. J. z wynagrodzeniem pracownika zajmującego równorzędne stanowisko kierownicze u strony pozwanej (inne niż stanowisko dyrektora finansowego) uwzględniając przy tym wszystkie składniki wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników, także w postaci dodatkowych świadczeń niepieniężnych, jak również wynagrodzenia za „usługi doradcze”. Zastosowanie się do wskazówek Sądu Najwyższego wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, gdyż w pierwszej kolejności Sąd

zobligowany jest ustalić wynagrodzenia pracownika zajmującego stanowisko równorzędne względem stanowiska strony powodowej, a następnie przeprowadzić dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, który odniesie wynagrodzenie uzyskane przez powoda w okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce (z uwzględnieniem wynagrodzenia za tzw. usługi doradcze) do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na porównywalnym stanowisku.

Rekapitulując, przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji porówna całość (sumę wszystkich składników brutto) wynagrodzenia za pracę A. J., które w spornym okresie otrzymał od pozwanego pracodawcy ze stosunku pracy, z uwzględnieniem wynagrodzenia za „usługi doradcze” świadczone na rzecz pozwanej za pośrednictwem firmy konkubiny, z wysokością wszystkich składników wynagrodzenia brutto oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na ich nazwę i charakter, przyznawanych w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna pracownikom narodowości koreańskiej (art. 183c§ 1 k.p.), którzy zajmują porównywalne ze stanowiskiem powoda kierownicze stanowiska pracy u strony pozwanej (inne niż stanowisko jej dyrektora finansowego). Wymaga to stosownego uwzględnienia także dodatkowych świadczeń niepieniężnych przysługujących wyłącznie pracownikom koreańskim (np. kosztów wynajmu lokali mieszkalnych, używania samochodów i telefonów służbowych, indywidualnej opieki medycznej lub całodziennego wyżywienia), z których nie korzystają pracownicy narodowości polskiej.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny w Łodzi, działając na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego w myśl przepisu art. 108 § 2 k.p.c.