

Wyrok z dnia 9 stycznia 2007 r.

II PK 180/06

1. Regulamin wynagradzania, w którym tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidywała maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania, wskazując jako minimalną kwotę wynagrodzenia dla wszystkich kategorii zaszeregowania najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, nie przewiduje wynagrodzenia dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy w rozumieniu art 22⁴ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.).

2. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.).

3. W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Pawła W. przeciwko Bankowi P.S. SA w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 listopada 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie: (I) oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 25 kwietnia 2005 r., oddalającego powództwo oraz zasądającego od powoda na rzecz pozwanego 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i (II) zasądził od niego na rzecz pozwanego 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji.

W pozwie z 24 września 2004 r. powód żądał zasądzenia od pozwanego Banku P.S. SA w W. 52.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia przewidzianego w tym Banku dla stanowiska głównego specjalisty za cały okres zatrudnienia od 28 czerwca 2003 r. do 30 września 2004 r. wraz z odsetkami ustawowymi w rozbiciu miesięcznym od daty wymagalności. Jako podstawę roszczenia powód podał art. 22⁴ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm., powoływanej dalej, jako: „ustawa o radcach prawnych” lub „ustawa”). Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości podnosząc, że wynagrodzenie, jakie otrzymywał powód nie odbiegało od przeciętnej wynagrodzeń osób zajmujących stanowisko głównego specjalisty lub równorzędne w centrali pozwanego.

Sąd Okręgowy ustalił, że 28 czerwca 2003 r. powód został zatrudniony na stanowisku radcy prawnego, początkowo na okres próbny, w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 4.500 zł brutto według XIV kategorii zaszeregowania Regulaminu Wynagradzania Pracowników Banku P.S. SA w W. (powoływanego dalej, jako: „regulamin”). Następnie, 27 lipca 2003 r., pracodawca zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 5.000 zł brutto, także według XIV kategorii zaszeregowania. Stosunek pracy został rozwiązany 30 września 2004 r. z powodu odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy po upływie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 42 § 3 k.p. Z regulaminu wynika, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę, nie niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (§ 4 pkt 2). Ma ono postać stawki godzinowej lub miesięcznej. Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu. Stawka wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, ustalana jest na podstawie „Tabeli miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego”, stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu. Zgodnie z § 7 ust. 7 regu-

laminu zmiany indywidualnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dokonuje się w formie awansu zawodowego bądź przeszerogowania. Awansowanie zawodowe polega na przesunięciu pracownika w hierarchii stanowisk w górę, a więc zmianie pozycji zawodowej na wyższą. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewiduje maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania, nie określając zarazem minimalnej kwoty wynagrodzenia dla każdej z XIX kategorii zaszeregowania. Pracownik nie może otrzymywać wynagrodzenia za pełny etat niższego od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, które jest jednocześnie minimalną stawką wynagrodzenia dla miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego określonych w załączniku nr 2. Dla stanowiska radcy prawnego, podobnie jak dla stanowiska głównego specjalisty, przewidziano XIV kategorię zaszeregowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego wynagrodzenie powoda było zgodne z regulaminem wynagradzania. Z tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego wynika, że jego wynagrodzenie powinno stanowić nie więcej niż maksymalna kwota określona dla XIV kategorii zaszeregowania, tj. 9.000 zł. Pozwany określając minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika oraz maksymalną stawkę dla każdej kategorii zaszeregowania pozostawił sobie możliwość kształtowania wysokości wynagrodzenia na każdym stanowisku pracy. Roszczenie powoda jest bezzasadne ponieważ pracodawca zaszeregował go zgodnie z regulaminem według XIV kategorii. Wysokość wynagrodzenia powód zaakceptował podpisując umowę o pracę. Wynagrodzenie powoda zostało ustalone według tej samej kategorii zaszeregowania co głównego specjalisty. Sąd nie zgodził się z twierdzeniem powoda, że jego minimalne wynagrodzenie powinno stanowić wysokość maksymalnego wynagrodzenia przewidzianego dla XIII kategorii zaszeregowania i być nie mniejsze niż 8.000 zł. Pracodawca nie określił sztywnych ram wynagrodzenia dla wszystkich kategorii zaszeregowania, lecz jedynie przyjął maksymalną wysokość dla poszczególnej kategorii. Wysokość wynagrodzenia danego pracownika była zatem ustalana przez strony. To, że inne osoby zatrudnione na stanowiskach głównych specjalistów otrzymywały wynagrodzenie wyższe niż powód, nie może stanowić podstawy jego roszczenia o wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł miesięcznie. Z takim roszczeniem mógłby wystąpić, gdyby dla XIV kategorii zaszeregowania określono w sposób sztywny wynagrodzenie na 8.000 zł. Z tych względów, zdaniem Sądu, pozwany nie naruszył art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

W apelacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych, art. 77², 78 § 1 i 2, 18 k.p. oraz § 7 ust. 7, 8 i 9 regulaminu. Po rozpoznaniu tej apelacji Sąd Apelacyjny stwierdził, że podziela zasadniczo rozważania i wykładnię przepisów prawa dokonaną przez Sąd Okręgowy i uznał zarzuty apelacji za niezasadne. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że regulamin nie jest sprzeczny z przepisami prawa pracy, dodając, że okoliczność ta nie była sporna między stronami. Zdaniem Sądu z § 4 ust. 2 i 3 regulaminu wynika, że wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, co odnosi się nie tylko do najniższej kategorii zaszeregowania, lecz dotyczy wszystkich pracowników Banku. Przez regulamin pozwany chciał pozostawić sobie większą swobodę w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników. W stosunku do radców prawnych swobodę tę ogranicza jednak art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych. Przepis ten ma charakter gwarancyjny, przejawiający się w tym, że wynagrodzenie radcy prawnego powinno być określane na odpowiednim poziomie, mając na uwadze samodzielność stanowiska i bezpośrednią podległość kierownikowi zakładu pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 17 września 1992 r., I PZP 47/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 47) i powinno być godziwe oraz porównywalne z wynagrodzeniem na stanowisku kierownika znaczącej komórki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 1997 r., I PKN 46/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 73), co dotyczy porównania z wynagrodzeniem głównego specjalisty w danym zakładzie pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego regulamin nie jest sprzeczny z art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych. Decydujące znaczenie dla tej oceny ma rozumienie zwrotu „przewidziane”, zawartego w art. 22⁴ k.p. W wyroku z 10 stycznia 2003 r., I PK 58/02 (Monitor Prawniczy 2004 nr 2, poz. 90-91) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zwrot ten należy rozumieć szeroko i przepis ten odnosić także do sytuacji, w których przepisy o wynagradzaniu nie zawierają tabeli zaszeregowania i wynagradzania pracowników, a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. Wobec tego analiza struktury płacowej u pozwanego, w tym ustalenie minimalnego wynagrodzenia dla danej kategorii zaszeregowania, nie może być oparte wyłącznie o wykładnię regulaminu, bez uwzględnienia wysokości wynagrodzeń faktycznie wypłacanych pracownikom w konkretnej kategorii zaszeregowania. Z niezakwestionowanego przez powoda zestawienia wynagrodzeń głównych specjalistów

wynika, że w okresie od kwietnia 2003 r. do września 2004 r. na stanowisku głównego specjalisty pozwany zatrudniał od 10 do 17 osób, których większość otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w przedziale od 3.570 zł do 4.400 zł, znacznie poniżej wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Kwota 5.000 zł początkowo była wypłacana jedynie trzem osobom, a od lipca 2003 r. do września 2004 r. otrzymywało ją pięć osób. Jedna osoba otrzymywała 8.000 zł., a od lipca 2003 r. jeszcze jednemu głównemu specjalście pozwany wypłacał wynagrodzenie w wysokości 9.000 zł. W pozwanej firmie główni specjaliści nie zarabiali zatem maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego dla XIV kategorii zaszeregowania (9.000 zł.), a nawet nie zarabiali powyżej górnej granicy wynagrodzenia przewidzianego dla XIII kategorii zaszeregowania, skoro tylko dwóch z nich otrzymywało należność za pracę w wysokości od 8.000 zł. Takie zróżnicowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty może wynikać z różnych powodów, jak np. specjalizacja pracownika, wypełnianie dodatkowych obowiązków, zwiększone obciążenie lub inne okoliczności. Podobnie, bez naruszenia zasady równego traktowania, może być różnicowane wynagrodzenie radców prawnych.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez: (-) niewłaściwe zastosowanie art. 22⁴ o radcach prawnych, przez przyrównanie wynagrodzenia powoda do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez inne osoby zatrudnione na stanowisku głównego specjalisty, zamiast przyrównania do wynagrodzenia wynikającego z przepisów płacowych obowiązujących u pozwanego, a przewidujących stanowisko radcy prawnego wraz ze stawką wynagrodzenia dla tego stanowiska, (-) niewłaściwe zastosowanie art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p., przez przyrównanie wynagrodzenia powoda do wysokości najniższego wynagrodzenia otrzymywanego przez inne osoby zatrudnione na stanowisku głównego specjalisty, w sytuacji, gdy zróżnicowanie wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty u pozwanego, z uwagi na brak racjonalnych podstaw do dużego zróżnicowania wysokości tych wynagrodzeń, stanowi ewidentne naruszenie prawa do równego wynagrodzenia wynikającego z art. 18^{3c} § 1 k.p., a w konsekwencji stanowi także naruszenie prawa radcy prawnego do odpowiedniego wynagrodzenia wynikającego z art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych, (-) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych, art. 77² k.p. i art. 78 § 1 i 2 k.p., art. 18^{3c} k.p. oraz § 7 ust. 7, 8 i 9 regulaminu wynagradzania pracowni-

ków obowiązującego u pozwanego, przez przyjęcie, że regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego nie przewidywał minimalnej stawki wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, w tym dla radcy prawnego w kwocie 8.000 zł i pozwany tym samym miał pełną dowolność w ustalaniu wynagrodzeń za-trudnionych u siebie pracowników, a w szczególności w ustaleniu wynagrodzenia powoda, co stoi w sprzeczności i narusza przytoczone przepisy, (-) niewłaściwe za-stosowanie, polegające na niezastosowaniu § 7 ust. 7, 8 i 9 regulaminu wynagradza-nia pracowników obowiązującego u pozwanego przy wykładni treści tego regulaminu, co w konsekwencji doprowadziło Sądy obu instancji do przyjęcia, że przedmiotowy regulamin przewidywał dla wszystkich kategorii zaszeregowania pracowników mini-malne wynagrodzenie w tej samej wysokości i pozwany miał pełną dowolność w ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracowników niezależnie od ich kategorii zaszeregowania, (-) niezastosowanie art. 18 k.p., polegające na uznaniu, że powodowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie za pracę określone umową o pracę, skoro wy-raził na nie zgodę zawierając tę umowę, (-) błędną wykładnię i niewłaściwe zastoso-wanie art. 18^{3c} § 1 k.p., polegające na uznaniu za skuteczne prawnie różnicowania wysokości wynagrodzenia osób zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w kon-sekwencji doprowadziło do naruszenia tego przepisu, oraz wynikającej z niego zasa-dy równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia, (-) błędną wykład-nię i niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 1 k.p., polegające na uznaniu za skutecz-ne prawnie różnicowania wysokości wynagrodzenia osób zatrudnionych na tym sa-mym stanowisku, pomimo braku wykazania przez pozwanego obiektywnych i racjo-nalnych podstaw tego różnicowania, a wręcz braku zgłoszenia przez pozwanego zarzutu w tym zakresie, (-) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 3 k.p., polegające na tym, że Sąd drugiej instancji przyjął, iż w świetle powołanego przepisu wysokość wynagrodzenia była prawidłowo ustalona, pomimo że w postępowaniu przed Sądami obu instancji nie zostały przeprowadzone jakiegokolwiek dowody w tym zakresie, ani nie zostały zgłoszone jakiegokolwiek zarzuty przez pozwanego (nie wskazał on w toku postępowania jakichkolwiek faktów w tym zakresie), nie było zatem jakichkolwiek podstaw do dokonywania oceny prawidłowości zastosowania normy powołanego przepisu, ani czy wynikająca zeń zasada zakazu dyskryminacji płacowej nie została naruszona, w konsekwencji Sąd drugiej instancji nie znał jakichkolwiek faktów, które pozwalałyby na dokonanie oceny roszczenia powoda jako bezzasadnego, jak też na dokonanie oceny zgodności z prawem różnicowania wysokości wynagrodzeń pra-

owników pozwanego zatrudnionych na tym samym stanowisku, przy zastosowaniu przepisu art. 18^{3c} § 3 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania wywołanych wniesieniem skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych, radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Jeżeli prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego. Określenie „wynagrodzenie przewidziane” w zdaniu drugim cytowanego unormowania oznacza zasadniczo wynagrodzenie uregulowane w obowiązujących w zakładzie pracy przepisach płacowych ustalających wynagrodzenie na stanowisku głównego specjalisty lub innym równorzędnym stanowisku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 1999, I PKN 74/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 584). Z tego względu, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 maja 2006 r., III PK 22/06 (niepublikowany), na podstawie art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych, można żądać wyrównania wynagrodzenia radcy prawnego do najniższej stawki wynagrodzenia głównego specjalisty przewidzianego w przepisach prawa pracy, a nie do wynagrodzenia rzeczywiście wypłacanego pracownikom na tym stanowisku. Jednakże, zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, obowiązujący w pozwanym Banku regulamin wynagradzania nie ustalał w istocie ani wynagrodzenia radcy prawnego, ani nie „przewidział” wynagrodzenia na stanowisku głównego specjalisty lub innym równorzędnym. Z punktu widzenia rozpoznawanej sprawy najistotniejszą cechą tego aktu było to, że określona w nim tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidywała maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania, wskazując jako minimalną kwotę wynagrodzenia dla wszystkich dziesiętnastu kategorii zaszeregowania najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjal-

nej. Z powyższej charakterystyki wynika, że rozważany regulamin określał tylko zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac. Nie ustalał on natomiast wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku w rozumieniu art. 78 § 2 k.p. Z punktu widzenia prawa pracy, rozważany regulamin nie zawierał regulacji stawek wynagrodzenia. Wskazanie bowiem najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, jako dolnej granicy stawek we wszystkich kategoriach zaszerogowania, było pozbawione samodzielnego znaczenia i zbędne, skoro granica ta była i tak wyznaczona w rozporządzeniach określających najniższe (a od 1 stycznia 2003 r. minimalne) wynagrodzenie za pracę. Z kolei ustalenie górnych granic stawek, z jednej strony, nie przeszkadza w ustaleniu w umowie o pracę wyższego wynagrodzenia (art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p.), z drugiej zaś nie daje pracownikowi podstawy do roszczenia o wynagrodzenie wykraczające poza dolną granicę (widełek) stawki. W szczególności w uchwale z 30 grudnia 1983 r., III PZP 53/83 (OSNCP 1984 nr 8, poz. 127), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli układ zbiorowy pracy lub unormowanie szczególne zakreśla tylko ramy, w jakich powinno zmieścić się korzystniejsze - w porównaniu z postanowieniami indywidualnej umowy o pracę - wynagrodzenie radcy prawnego, radca prawny ma roszczenie o wypłacanie mu najniższego, mieszczącego się w tych ramach, wynagrodzenia, chyba że uprawniony przedstawiciel zakładu pracy ustalił wynagrodzenie wyższe. Z tych względów rozważana regulacja stawek wynagrodzenia była pozorna, a jej skutek prawny równał się brakowi unormowania. Należy zatem uznać, że rozpatrywany regulamin nie określał wynagrodzenia radcy prawnego ani nie „przewidywał” wynagrodzenia dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy, pozostawiając w tym zakresie pełną swobodę pracodawcy. Wobec tego uznanie przez Sąd Apelacyjny, że rozważany regulamin nie był sprzeczny z przepisami prawa pracy (z art. 78 § 1 k.p.) było bezprzedmiotowe, skoro - w rozważanym zakresie - niczego on nie regulował. Z tego samego jednak względu bezzasadny okazał się zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 78 § 1 i 2 k.p. oraz § 7 ust. 7 i § 8 i 9 regulaminu wynagradzania, oparty na założeniu, że regulamin ten przewidywał minimalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zaszerogowania.

Jednocześnie jednak Sąd, pomimo powyżej przytoczonej oceny, najwyraźniej dostrzegł fikcyjność regulaminu w zakresie ustalenia wysokości stawek wynagrodze-

nia i trafnie odwołał się do wyroku z 10 stycznia 2003 r. (I PK 58/02), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników (art. 22⁴ § 1 ustawy o radcach prawnych) powstaje także w sytuacjach, w których u danego pracodawcy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania, a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. Istotnie, jak wyżej wskazano, w niniejszej sprawie sposób uregulowania stawek wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania był równoznaczny z sytuacją, w której „przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania”. Wobec tego uzasadnione było zastosowanie przyjętej w wymienionym orzeczeniu Sądu Najwyższego metody oceny zgodności wynagrodzenia radcy prawnego z dyspozycją art. 22⁴ § 1 zdanie drugie ustawy o radcach prawnych, polegającej na tym, że jeżeli układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie zawierają kategorii i tabel zaszeregowania, to wyrażenie „przewidziane wynagrodzenie” należy odnosić do wynagrodzenia przyznanego głównemu specjalście w umowie o pracę. Wobec tego, w świetle okoliczności faktycznych sprawy, przekonująca jest konkluzja Sądu Apelacyjnego, zgodnie z którą wynagrodzenie powoda było zgodne z tym przepisem, skoro większość głównych specjalistów otrzymywała miesięczne wynagrodzenie „znacznie poniżej wynagrodzenia wypłacanego powodowi”, a zróżnicowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty lub radcy prawnego może wynikać z różnych powodów, jak np. specjalizacji pracownika, wypełniania dodatkowych obowiązków, zwiększonego obciążenia lub innych okoliczności. W tym stanie rzeczy bezpodstawny okazał się zasadniczy dla skargi kasacyjnej zarzut naruszenia art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych. Należy też dodać, że formułując zarzuty związane z naruszeniem tego przepisu pełnomocnik skarżącego wadliwie wskazał podstawę skargi kasacyjnej. Powołanie bowiem w całości artykułu ustawy, składającego się z kilku mniejszych jednostek systematyzacyjnych normujących odmienne kwestie, nie spełnia zasadniczego wymogu stawianego skardze kasacyjnej, jakim jest przytoczenie podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest bowiem uprawniony do stawiania hipotez co do tego, jakiego

przepisu dotyczy podstawa kasacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2002, III CKN 760/00, LEX nr 53138; wyrok z 27 kwietnia 2004 r., II UK 330/03). To samo zastrzeżenie odnosi się do zarzutu naruszenia art. 77² k.p. Unormowanie to składa się z sześciu paragrafów, dotyczących różnych aspektów tworzenia, treści i funkcjonowania regulaminu wynagradzania, z których większość nie ma związku z przedmiotem niniejszej sprawy, a autor skargi kasacyjnej nie powołał konkretnie żadnego z nich, ani nie wyjaśnił na czym polegają jego zarzuty związane z powołanym w całości art. 77² k.p. Z tego samego powodu nie poddaje się kontroli kasacyjnej zarzut naruszenia art. 18 k.p.

Nietrafne są również zarzuty naruszenia art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. Jak wynika z uzasadnienia skargi pełnomocnik skarżącego wiąże je - przede wszystkim - z twierdzeniem o dyskryminacji powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę. W szczególności skarżący stwierdza, że art. 18^{3c} § 1 k.p. nakłada wprost na pracodawcę obowiązek ustalania jednakowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Skoro zatem pracodawca różnicuje wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, jak to ma miejsce w przypadku pozwanego, „to jego działanie stoi w ewidentnej sprzeczności z prawem pracy i narusza powołany przepis”. Wynagrodzenie zasadnicze osób zatrudnionych u pozwanego na stanowisku głównego specjalisty jest wyraźnie mocno zróżnicowane. Konieczne zatem było ustalenie, czy te różnice mają obiektywne i rozsądne usprawiedliwienie, co powinno być udowodnione przez stronę pozwaną, która powinna wykazać racjonalne i usprawiedliwione przesłanki nierówności pracowników w zakresie wysokości wynagrodzeń. Z kolei naruszenie art. 18^{3c} § 3 k.p. wynika - zdaniem pełnomocnika powoda - stąd, że Sąd nie miał jakichkolwiek podstaw do dokonywania oceny merytorycznych umiejętności powoda, ani jego obciążenia zadaniami, jak również do porównania jego umiejętności i obciążenia zadaniami z umiejętnościami i zadaniami innych pracowników. Kwestia ta, jak wywodzi skarżący, w ogóle nie była podnoszona przez samego pozwanego. W toku całego postępowania przedmiotem badania Sądów nie było istnienie podstaw zróżnicowania wynagrodzenia u pozwanego, podczas gdy, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r. (I PK 171/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 258), ciężar udowodnienia obiektywnych i racjonalnych przesłanek zróżnicowania wynagrodzeń pracowników spoczywa na pracodawcy. W przedmiotowej sprawie, pozwany nawet nie zgłosił zarzutu, że przesłanki takie istnieją. Tym samym Sądy nie miały jakichkolwiek podstaw do dokonywania

oceny prawidłowości ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda z punktu widzenia powołanej wyżej normy. Poza tym, w uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej skarżący podniósł także zarzuty naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 11³ i 18^{3a} k.p., nie przedstawiając jednak argumentów wskazujących, na czym naruszenie to polegało.

Powyższe zarzuty są nieuzasadnione. 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, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (zob. zwłaszcza wyroki SN z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480; 17 lutego 2004, I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376). Normatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.), molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 k.p.), szczególnego rozkładu 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. Skoro zatem powód zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien był wskazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany. Skarżący żadnej przyczyny dyskryminacji nie wskazał. Wobec tego bezpodstawnie również zarzuca on Sądowi niezastosowanie szczególnej konstrukcji rozkładu ciężaru dowodu właściwej dla postępowania w sprawach o dyskryminację. Należy też dodać, że formułując ten zarzut pełnomocnik powoda nie wskazał podstawy prawnej, na której go opiera, co samo w sobie przesądza o bezpodstawności tego zarzutu. Poza tym należy przypomnieć, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., to właśnie powód powinien wykazać nierówne traktowanie w porównaniu z innymi osobami znajdującymi

się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, pozwany zaś broniąc się przed zarzutem dyskryminacji musi wykazać, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie miało miejsce - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powoda (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6). Wynika stąd, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, co powinno zasadniczo nastąpić w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (art. 187 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c.). Tymczasem pełnomocnik powoda twierdzenie o dyskryminowaniu swojego mocodawcy zawarł dopiero w skardze kasacyjnej.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 102 k.p.c.

=====