

Wyrok z dnia 22 lutego 2007 r.

I PK 242/06

1. Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} k.p.).

2. W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Marii S. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w J. o wynagrodzenie za pracę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 11 maja 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Mysłowicach oddalił powództwo Marii S. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w J. o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w związku z dyskryminacją ze względu na płeć. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku radcy prawnego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1991 r., a w dniu 4 maja 2005 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W okresie od 1 marca 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r. uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze według XVII kategorii zaszeregowania w wysokości 2.100 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 825 zł, a od 1 stycznia 2005 r. w kwocie 847 zł, dodatek specjalny w kwocie 292,50 zł do końca sierpnia 2004 r. oraz dodatek stażowy w kwocie 420 zł. Powódka ukończyła aplikację sądową i zdała egzamin sędziowski, a przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego pracowała w Zakładach Chemicznych „O.-A.” w J. w charakterze specjalisty oraz w Spółdzielni Mieszkaniowej „G.” w J. jako radca prawny. Od października 2004 r. uczestniczyła w studium prawa europejskiego. W okresie od marca 2003 r. do 15 lutego 2004 r. powódka wykonywała u pozwanego samodzielnie obsługę prawną. W dniu 16 lutego 2004 r. pozwany zatrudnił w wymiarze 4/5 etatu radcę prawnego Andrzeja K. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Temu pracownikowi nie przyznano dodatku specjalnego, a pozostałe składniki jego wynagrodzenia były ustalone w kwocie wyższej niż w przypadku powódki (wynagrodzenie zasadnicze 2.872 zł, dodatek funkcyjny - 849 zł, a od 16 września 2004 r. - 1.050 zł oraz dodatek stażowy - 574,40 zł). Andrzej K. ukończył aplikację radcowską, a także kilka kursów i szkoleń specjalistycznych dla likwidatorów, syndyków, doradców podatkowych i członków rad nadzorczych przedsiębiorstw państwowych. Andrzej K. uprzednio pracował w charakterze referenta prawnego i radcy prawnego w Kopalni „S.” w T., jako radca prawny w urzędach Miasta i Gminy w T. oraz C., prowadził indywidualną kancelarię radcy prawnego, a także wykonywał obowiązki likwidatora, syndyka, nadzorcy sądowego w postępowaniach układowych i członka rad nadzorczych spółek kapitałowych. Od 15 marca 2004 r. pozwany zatrudnił kolejnego radcę prawnego - Magdalenę P., przyznając jej, podobnie jak Andrzejowi K., wyższe wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny niż powódce. Magdalena P. ukończyła aplikację radcowską, odbyła staż w zagranicznej kancelarii adwokackiej, pracowała w spółkach z udziałem Skarbu Państwa i mienia komunalnego oraz była pracownikiem naukowym Uniwersytetu Ś. w K. Od 2 czerwca do 31 sierpnia 2004 r. u pozwanego był zatrudniony w wymiarze 9/10 etatu jako radca prawny Marek K., który ukończył aplikację

radcowską i seminaria z zakresu prawa handlowego oraz legitymował się wieloletnim stażem radcowskim, a od 15 września 2004 r. u pozwanego podjęła zatrudnienie w pełnym wymiarze radca prawny Joanna B., która legitymowała się kilkuletnim stażem zawodowym w kancelariach prawnych. Wynagrodzenie ustalone dla Marka K. i Joanny B. było wyższe niż powódki. W dniu 25 października 2004 r. pozwany zatrudnił kolejnego radcę prawnego Andrzeja K.-M. na część etatu z wynagrodzeniem (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) wyższym niż powódka. Podział czynności pomiędzy zatrudnionych u pozwanego radców prawnych od 19 marca 2004 r. (po przyjęciu do pracy Andrzeja K. i Magdaleny P.) kształtował się w ten sposób, że powódka miała do obsługi 8 komórek organizacyjnych, Andrzej K. (4/5 etatu) - 6 komórek, a Magdalena P. - 7 komórek. W wyniku nawiązania stosunków pracy z kolejnymi radcami prawnymi u pozwanego powódce przypadało do obsługi (przy niezmiennym wymiarze czasu pracy) 5 komórek organizacyjnych, a Andrzejowi K., którego wymiar czasu pracy był niższy niż powódki - 6 komórek.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wywiódł, że powódka osiągała wynagrodzenie relatywnie niższe nie tylko od wynagrodzenia Andrzeja K. (do poziomu którego żądała wyrównania swego wynagrodzenia), lecz także niższe od wynagrodzenia wszystkich pozostałych radców prawnych, w tym dwóch kobiet. Wyklucza to przyjęcie stanowiska, że powódka była przez pracodawcę dyskryminowana ze względu na płeć. W ocenie Sądu Rejonowego, ustalając wynagrodzenie powódki i pozostałych radców prawnych, pracodawca posłużył się dopuszczalnymi prawnie kryteriami pozytywnymi i nie zastosował zakazanych kryteriów negatywnych. Zróżnicowanie wynagrodzenia zatrudnionych przez pozwanego radców prawnych nie było sprzeczne z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 33, poz. 264 ze zm.), przewidującymi „widełki” płacowe w odniesieniu do radców prawnych zatrudnionych w tych urzędach. Zróżnicowanie wynagrodzenia radców prawnych pracujących u pozwanego miało uzasadnienie z punktu widzenia okoliczności związanych z pracą i kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego poszczególnych radców prawnych. Sąd Rejonowy zauważył, że doświadczenie zawodowe powódki jako radcy prawnego pod kątem liczby i zakresu działania obsługiwanych przez nią podmiotów jest najmniejsze spośród wszystkich zatrudnionych u pozwanego radców prawnych, gdyż poza pozwanym

urzędem pracowała uprzednio tylko w dwóch różnych zakładach pracy, w tym tylko u jednego pracodawcy jako radca prawny. W dodatku - w ocenie Sądu Rejonowego - powódka legitymowała się najmniejszymi kwalifikacjami, skoro poza aplikacją sądową nie ukończyła żadnych kursów i szkoleń zawodowych. Uczestnictwo w studium prawa europejskiego rozpoczęła dopiero w październiku 2004 r., a więc już po zatrudnieniu u pozwanego kilku radców prawnych. Podział obowiązków pomiędzy powódką a Andrzejem K. i innymi radcami prawnymi nie miał charakteru dyskryminującego powódkę. Liczba obsługiwanych przez nią komórek organizacyjnych uległa zmniejszeniu z ośmiu do pięciu, przy niezmienionym wymiarze czasu pracy, a obowiązki Andrzeja K., zatrudnionego na niepełny etat, uległy zwiększeniu wskutek przydzielenia mu do obsługi większej liczby jednostek organizacyjnych (z 6 do 8). W ocenie Sądu pierwszej instancji, Andrzej K. spośród wszystkich zatrudnionych u pozwanego radców miał najwyższe kwalifikacje, dlatego przyznanie mu najwyższego wynagrodzenia było uzasadnione. Wyższe niż powódki wynagrodzenie Marka K., wynikało z jego wyższych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Brak dyskryminacji pośredniej powódki ze względu na płeć wynikał z tego, że tylko kobiety (powódka i Magdalena P.) były zatrudnione na czas nieokreślony, a z Joanną B. zawarto umowę o pracę na czas określony, upływający z końcem 2006 r. Zdaniem Sądu Rejonowego, chociaż wynagrodzenie powódki było niższe od wynagrodzenia Andrzeja K. i innych radców prawnych, to pozwany wykazał, że przy ustalaniu wynagrodzenia radców prawnych kierował się przesłankami obiektywnymi, a nie dyskryminującymi. W związku z tym roszczenie powódki o wyrównanie wynagrodzenia nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na treść art. 18^{3a} i 18^{3c} w związku z art. 18 § 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 11 maja 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i w pełni podzielił dokonaną na ich podstawie ocenę prawną zasadności roszczeń powódki. Zastrzeżenia Sądu Okręgowego wzbudziło zajęte przez Sąd Rejonowy stanowisko o dopuszczalności roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia w przypadku dyskryminacji pracownika. Według Sądu Okręgowego, jedynym roszczeniem pracowniczym w razie naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji jest żądanie zapłaty odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Powołany przez Sąd Rejonowy art. 18^{3c} k.p. stanowi jedynie ogólne wymaganie skierowane do pracodawców, by jednakowo wynagradzać pracowników za jednakową pracę lub za pracę jednakowej

wartości. Niezrozumiałe - zdaniem Sądu Okręgowego - jest porównywanie przez powódkę jej wynagrodzenia do wynagrodzenia Andrzeja K., skoro w rzeczywistości to nie on, lecz Marek K. miał ustalone najwyższe wynagrodzenie spośród wszystkich radców prawnych. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma podstaw prawnych przyznania powódce wynagrodzenia w wysokości średniego poziomu wynagrodzenia pozostałych radców prawnych. Sąd nie może bowiem ingerować w politykę kadrową pracodawcy przez narzucenie konkretnej wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w granicach określonych ogólnie przez ustawodawcę. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że polityka kadrowa pozwanego nie prowadziła do dyskryminacji kobiet w zakresie warunków zatrudnienia. Wynagrodzenie radców prawnych zostało zróżnicowane zasadnie w oparciu o kryteria z art. 18^{3c} § 3 k.p., gdyż kwalifikacje powódki są bez wątpienia najniższe w zespole radców prawnych, w tym także wobec kwalifikacji Andrzeja K., do którego przyrównywała swoją sytuację.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 382 k.p.c., przez: - „wytknięcie” w uzasadnieniu, że art. 18^{3c} k.p. nie ma charakteru roszczeniowego, przy pominięciu dokonania przez powódkę w trakcie procesu modyfikacji żądania i wyraźne wskazanie, że wyczerpuje ono w całości poniesioną szkodę z uwagi na różnicę wynagrodzenia i uzasadnia odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} w związku z art. 18^{3c} i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.; - nieuwzględnienie zarzutu apelacji dotyczącego nieprzesłuchania powódki w charakterze strony i błędne uznanie, że niezgłoszenie na ostatniej rozprawie nowych wniosków dowodowych jest tożsame z cofnięciem wniosku dowodowego; - niezwrócenie uwagi na zakresy czynności radców prawnych; 2) art. 18^{3c} k.p., przez błędne przyjęcie, że wobec zatrudnionych u pozwanego radców prawnych nie ma zastosowania „zapis o wykonywaniu jednakowej pracy, tylko zapis o wykonywaniu pracy o jednakowej wartości” oraz że o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku decyduje wyłącznie liczba obsługiwanych komórek z pominięciem ich wielkości, zakresu działania i potrzeby korzystania z obsługi prawnej; 3) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., przez ustalenie, że pracodawca udowodnił, iż kierował się obiektywnymi powodami zróżnicowania wynagrodzeń; 4) art. 18^{3d} k.p., przez oddalenie powództwa na skutek uznania, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż wynagrodzenie powódki mieściło się w „widełkach” wynagrodzenia radców prawnych. W uzasadnieniu skargi powódka wywiodła w szczególności, że skoro radcowie prawni zatrudnieni u pozwanego i prowadzący obsługę prawną przydzielonych komórek organizacyjnych

wykonywali jednakową pracę, to mieli prawo do jednakowego wynagrodzenia. Ponieważ w okresie od 1 marca 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r. różnica pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powódkę a wynagrodzeniem Andrzeja K. wynosiła 26.046,50 zł brutto, to powódka domagała się zasądzenia tej kwoty jako odszkodowania. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że liczba podmiotów wcześniej obsługiwanych przez radcę prawnego świadczy o jego doświadczeniu zawodowym i dlatego niezasadnie przyjął, iż doświadczenie zawodowe powódki jest najmniejsze z całego zespołu, mimo że wykonywała u pozwanego obsługę prawną przez 14 lat. Taka wykładnia, zdaniem skarżącej, prowadzi do absurdalnego wniosku, że długoletni pracownik zatrudniony u tego samego pracodawcy, powinien mieć wynagrodzenie niższe niż nowo przyjęty, który uprzednio pracował u kilku pracodawców. Poza tym o ilości przydzielonej pracy i wysiłku nie może świadczyć jedynie samo porównanie liczby obsługiwanych komórek organizacyjnych bez ustalenia ich wielkości, liczby zatrudnionego tam personelu i stopnia nasilenia problemów prawnych wymagających oceny radcy prawnego. W ocenie powódki, pozwany nie udowodnił, że dodatkowe kwalifikacje, jakie posiadał Andrzej K., były wykorzystywane przy świadczonej pracy, a jej zdaniem, przy obsłudze prawnej komórek organizacyjnych pozwanego, kwalifikacje te nie miały znaczenia (żadnego zastosowania). Błędne było też założenie Sądu, że ustalenie wynagrodzenia w ramach ustalonych w rozporządzeniu wykonawczym w granicach „widełek płacowych” wyklucza przyjęcie dyskryminacji w zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Powódka dochodzi odszkodowania (wyrównania różnicy wynagrodzeń w stosunku do wskazanego radcy prawnego) za okres od 1 marca 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r. Należy więc stosować stan prawny obowiązujący w tym czasie, czyli w brzmieniu przepisów nadanych im z dniem 1 stycznia 2004 r. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie

obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p. (por. np. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 152, z glosą T. Kuczyńskiego). Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji). Zgodnie z art. 18 § 3 k.p., postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że w razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić (ukształtować) to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego). Z istoty, takie rozstrzygnięcie może dotyczyć ukształtowania treści trwającego stosunku pracy na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy), to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p., według którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, odszkodowanie określone tym przepisem powinno być ustalone w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie pracownik powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Właściwą podstawą roszczeń powódki był więc art. 18^{3d} k.p. i na taką podstawę powódka wskazywała, co zresztą nie ma większego znaczenia, gdyż taka podstawa wynikała z faktów przez nią twierdzonych. Powód nie

ma obowiązku wskazania podstawy prawnej roszczenia (art. 187 § 1 k.p.c.), gdyż tę określa sąd w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego. Z tych względów rozważania Sądu drugiej instancji w tym zakresie nie mają większego znaczenia. Dotyczy to także analizy ewentualnej dyskryminacji powódki ze względu na płeć. Według art. 18^{3a} § 2 k.p., równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, a więc z przyczyn wymienionych przykładowo - w szczególności (por. art. 11² i 11³ k.p.).

Oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w art. 11², 11³ i 18^{3a} § 1 k.p. (w tym ze względu na płeć; por. dotyczący wynagrodzenia radców prawnych wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 258 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88). Można podzielić pogląd Sądu drugiej instancji, że powódka nie była nierówno traktowana ze względu na płeć, ale nie oznacza to, że pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania z uwagi na inne kryterium dyskryminujące. W ustalonym stanie faktycznym nierówne traktowanie pracowników w zakresie wysokości wynagrodzenia wynikało z ukształtowania tego wynagrodzenia na poziomie wyższym w przypadku pracowników zatrudnianych później niż powódka. Tak należało kwalifikować podstawę powództwa, gdyż powódka twierdziła, że bez uzasadnionej podstawy otrzymywała za taką samą pracę wynagrodzenie znacząco niższe od pracownika zatrudnionego w późniejszym czasie.

Według art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a 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 (§ 2). Z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma więc znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Powódka wykazała (a ją obciążał obowiązek dowodowy w tym zakresie), że wykonywała pracę tego samego rodzaju, wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, jak wskazany przez nią pracownik otrzymujący znacząco wyższe wynagrodzenie za pracę. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie

występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia. Zauważyć też należy, że wynagrodzenie wskazanego przez powódkę pracownika zostało ukształtowane na wyższym poziomie niż powódki już przy podjęciu przez niego pracy, a więc, gdy jeszcze nie było możliwe jego zróżnicowanie ze względu na ilość i jakość pracy. Powódka wykazała tym samym, że praca przez nią świadczona była równa (jednakowa) z pracą innego pracownika oraz że otrzymywała niższe wynagrodzenie niż ten, później zatrudniony pracownik. Wobec tego, na pozwanym pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, tak kształtując ich wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Przy wykładni tego przepisu i innych dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy uwzględniać regulacje prawa europejskiego oraz orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS). Przepis art. 18^{3b} k.p. należy więc interpretować zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16; Polskie wydanie specjalne rozdział 05, t. 4, s. 79). Stanowi on, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzebraniem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Wynika z tego, że pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, dotychczas niepublikowany). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie po-

zwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhöfer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG (ECR 2001, s. 4961; LEX nr 83329 - patrz: L. Florek: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004 nr 5, s. 2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacona przez pracodawcę koledze (w tym przypadku innej płci) oraz w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania; pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia (w tym przypadku dla mężczyzn i kobiet) są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało więc uznać, że powódka wykazała (wystarczyło uprawdopodobnienie prowadzące do domniemania), że wykonywała jednakową pracę, jak wskazany pracownik, wyżej wynagradzany. Pozwany powinien natomiast wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Pozwany powoływał się na zróżnicowanie wynagrodzenia za pracę ze względu na kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy powódki i wskazywanego pracownika. Sąd drugiej instancji ustalił w tym zakresie stan faktyczny w sposób niewystarczający, gdyż nie przeprowadził w tym zakresie prawidłowej wykładni przepisów, zwłaszcza art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. Z przepisu tego wynika, że nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania polegające na ustalaniu zasad wynagradzania z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Za obiektywne kryterium różnicujące należy też co do zasady uznawać zróżnicowanie w zakresie kwalifikacji zawodowych. Trzeba jednak te przepisy (zasady) interpretować zgodnie z prawem europejskim. W wyroku z dnia 17 października 1989 r., C-109/88, w sprawie Handelsog Kontorfunktionarernes Forbund i Danmark przeciwko Dansk Arbejdsgiverforening występującym w imieniu Danfoss (ECR 1989, s. 3199 - patrz: M. Wandzel: Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003, s. 41) ETS stwierdził, że jeżeli przedsiębiorstwo stosuje system wynagrodzeń charakteryzujący się całkowitym brakiem przejrzystości, to pracodawca musi udowodnić, że jego system płac nie jest dyskryminujący; pracodawca może uzasadnić stosowanie kryterium wykształcenia zawodowego, wykazując, że takie wykształcenie ma znaczenie dla wykonywania specjalnych

zadań, które są powierzane pracownikowi. Zdaniem Sądu Najwyższego, system kształtowania przez pozwanego wynagrodzeń poszczególnych radców prawnych nie był przejrzysty, a konkretnie w odniesieniu do kryterium kwalifikacji zawodowych, pozwany nie wykazał (Sąd drugiej instancji nie ustalił), aby dodatkowe kwalifikacje zawodowe wskazanego pracownika miały znaczenia dla wykonywanych zadań. W wyroku tym Trybunał uznał też, że pracodawca nie musi specjalnie uzasadnić zastosowania kryterium stażu pracy. Jednakże Trybunał Sprawiedliwości rozwinął wykładnię w tym zakresie w wyroku z dnia 3 października 2006 r., C-17/05, w sprawie B.F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive (Monitor Prawniczy 2006 nr 11, s. 619 - patrz: J. Skoczyński: Omówienie, Biuletyn SN-Izba Pracy 2006 nr 3, s. 42), przyjmując, że pracodawca nie musi specjalnie udowodniać, iż odwołanie się do kryterium stażu pracy jest odpowiednie dla zróżnicowania wynagrodzeń, gdyż chodzi o wynagrodzenie zdobytego doświadczenia, które pozwala pracownikowi lepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków, chyba że pracownik przedstawi okoliczności mogące wzbudzić poważne wątpliwości pod tym względem. W uzasadnieniu tego wyroku (pkt 36-38) ETS wywiódł, że pracodawca może wynagradzać staż pracy, nie będąc zobowiązany do wykazania znaczenia tego stażu dla wykonywania poszczególnych zadań powierzonych pracownikowi. Nie jest wykluczone jednakże, że mogą istnieć sytuacje, w których odwołanie się do kryterium stażu pracy powinno być uzasadnione przez pracodawcę w sposób szczegółowy. Tak jest mianowicie w przypadku, gdy pracownik przedstawia informacje mogące rodzić poważne wątpliwości co do możliwości osiągnięcia wspomnianego celu poprzez odwołanie się do kryterium stażu pracy. Na pracodawcy spoczywa zatem obowiązek udowodnienia tego, że to co jest prawdą co do zasady, a mianowicie, że staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych mu obowiązków, ma miejsce również w przypadku spornego zatrudnienia. Sąd drugiej instancji podzielił poglądy pozwanego, że usprawiedliwionym kryterium różnicującym był staż pracy powódki i wskazanego pracownika. Nie chodziło jednak o staż pracy zakładowy, czy ogólny zawodowy, co byłoby w tym aspekcie niewątpliwie uzasadnione, lecz o staż pracy rozumiany w sposób specyficzny jako zatrudnienie u większej liczby pracodawców. Tak rozumiany staż pracy jako kryterium różnicujące został skutecznie przez powódkę zakwestionowany, a więc pozwany powinien wykazać, że tak rozumiany staż pracy był obiektywnym kryterium dyferencjacji wynagrodzenia.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 18^{3b} i 18^{3c} k.p. stanowią wobec tego jej usprawiedliwione podstawy, co na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. prowadzi do rozstrzygnięcia jak w sentencji.

=====