



Sygn. akt I PK 28/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Koncernowi Energetycznemu E. Spółce Akcyjnej o ustalenie wynagrodzenia, zasądzenie różnicy wysokości wynagrodzenia, odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 sierpnia 2009 r., skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 września 2008 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

Powódka K. K. w powództwie z 25 kwietnia 2007 r., skierowanym przeciwko Koncernowi Energetycznemu E. S. A., wniosła o ustalenie jej wynagrodzenia miesięcznego w wysokości wskazanej w art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych tj. nie niższej niż głównego specjalisty lub odpowiadającej temu stanowisku za okres nieprzedawniony oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz różnicy w wysokości wynagrodzenia należnego (z uwzględnieniem pochodnych składników wynagrodzenia) i otrzymywanego dotychczas wraz z ustawowymi odsetkami, zobowiązanie pozwanego do zapłaty składki ubezpieczeniowej od ustalonego przez Sąd wynagrodzenia za okres nieprzedawniony, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności jak również zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Alternatywnie powódka zgłosiła roszczenie o ustalenie wynagrodzenia miesięcznego za okres 10 lat wstecz i zasądzenie odszkodowania w wysokości różnicy wynagrodzenia należnego i otrzymywanego za ten okres.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wniósł w imieniu swojego mocodawcy o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Wyrokiem z 29 maja 2008 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo, nie obciążając powódki kosztami procesu na rzecz pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym zakładzie od 1 stycznia 1983 r. do 25 kwietnia 2007 r. na stanowisku radcy prawnego. Jej wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2004 r. wynosiło wg kategorii 16 – 3.300 zł a od 1 lipca 2005 r. wynosiło wg kategorii 16 – 3.500 zł brutto. Zasady kształtowania wynagrodzeń określała Zakładowa Umowa Zbiorowa z 1993 r., a następnie z 2005 r. Stanowisko radcy prawnego było zaszeregowane w kategoriach od 15 do 18 i znajdowało się powyżej kierownika wydziału zaszeregowanego w kategoriach od 14 do 18 a poniżej kierownika Rejonu Energetycznego i Głównego Księgowego zaszeregowanych w kategoriach od 18 do 21. Od stycznia 2003 r. u pozwanego obowiązywała tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidująca dla kategorii 15 wynagrodzenie od 1.470 zł do 5.150 zł, dla kategorii 16 od 1.730 zł do 6.050 zł, dla 17 kategorii od 1.980 zł do 6.940 zł i dla 18 kategorii od 2.240 zł do 7.840 zł. Według tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego obowiązującej od 1

stycznia 2006 r. przewidziane były dla kategorii 15 wynagrodzenie od 1.650 zł do 5.790 zł, dla kategorii 16 od 1.940 zł do 6.800 zł, dla 17 kategorii od 2.230 zł do 7.800 zł i dla 18 kategorii od 2.520 zł do 8.810 zł. Do końca 2005 r. powódka podlegała dyrektorowi naczelnemu (generalnemu), któremu przyporządkowane było Biuro Prawne. Bezpośrednio, w tamtym okresie, dyrektorowi podlegali także: specjaliści ds. bhp, przeciwpożarowych, stanowisko do spraw kontroli, biuro marketingu. 1 stycznia 2005 r. powstał Koncern Energetyczny E. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym tego koncernu ze stycznia 2006 r. na czele oddziału stał Dyrektor Generalny, któremu podlegało Biuro Organizacji i Nadzoru w skład, którego wchodził Dział Prawny. Wiodące znaczenie w tym zakładzie mają wydziały techniczne, zarządzania majątkiem sieciowym i ekonomiczne. Wynagrodzenia kierowników działów i wydziałów kształtowały się w zakresie od 2.460 zł do 5.400 zł w styczniu 2007 r. i od 2.800 zł do 5.400 zł w marcu 2007 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 22⁴ ust. 1 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059) 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. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że wynagrodzenie „przewidziane” w odpowiednich przepisach dla głównego specjalisty to wynagrodzenie „określone” dla tego stanowiska w przepisach płacowych. Roszczenie radcy prawnego ogranicza się, w świetle art. 22⁴ ust. 1 ustawy, do żądania wynagrodzenia na poziomie najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty. Powódka proponuje natomiast przyjęcie wykładni rozszerzającej, w której wynagrodzenie „przewidziane” dla głównego specjalisty to średnie wynagrodzenie rzeczywiście wypłacane osobom zatrudnionym na tych stanowiskach. Taka wykładnia jest zdaniem Sądu Rejonowego niedopuszczalna. Oznacza, to, że art.

22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie może być podstawą roszczenia powódki, gdyż jej wynagrodzenie za pracę nie było niższe od wynagrodzenia „przewidzianego” dla głównego specjalisty, czyli mieściło się w granicach stawek wynagrodzenia przewidzianych dla tego stanowiska, a konkretnie nie było niższe od dolnej stawki tego wynagrodzenia. W niniejszej sprawie przepisy Zakładowej Umowy Zbiorowej przewidywały szczegółowo zasady przyznawania wynagrodzeń pracownikom na poszczególnych stanowiskach. Stanowisko radcy prawnego jest usytuowane wyżej niż stanowisko kierowników wydziałów, przy czym w zakresie stawek wynagrodzeń w zasadzie pokrywają się one ze sobą, a dolną kategorią zaszeregowania radców jest kategoria XV. Z przedstawionych zestawień wynika, że wynagrodzenie powódki kształtowało się poniżej średniej stawek, lecz mieściło się w odpowiednich kategoriach zaszeregowania i przypisanych im widełek stawek. W tym nie było ukształtowane poniżej wynagrodzenia przewidzianego przez powyższe przepisy wewnętrzne dla kierowników. Ponadto w sytuacji, gdy w zakładzie pracy nie ma stanowiska głównego specjalisty, z którym należy w świetle art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych porównywać wynagrodzenie radcy, to należy odnieść je do innego odpowiedniego pod względem rangi stanowiska lub grupy stanowiska. Takimi, w ocenie Sądu, winny być stanowiska kierowników. Wynagrodzenie powódki mieściło się w ramach wynagrodzeń otrzymywanych przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych. Jednocześnie, zdaniem Sądu, przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach istotne znaczenie profil działania danego podmiotu. Nie może dziwić fakt, że osoby na stanowiskach kierowników technicznych i ekonomicznych (wydziałów istotnych dla dział powwanego) miały faktycznie wynagrodzenia wyższe od wynagrodzenia przyznanego powódce. Jak wynika z zestawień przedłożonych do akt sprawy przez stronę pozwaną, kierownicy tych działów np. wydziału ekonomicznego, informatyki, telekomunikacji, zarządzania majątkiem sieciowym, inwestycji i remontów mieli najwyższe wynagrodzenia tj. w wysokości powyżej 5.000 zł. Nietrafny zdaniem Sądu okazał się także podniesiony na rozprawie w dniu 6 grudnia 2007 r. zarzut nierównego traktowania pracowników, uzasadniony przez powódkę sposobem traktowania pracowników, jak i ustalaniem płacy naruszającym przepisy ustawy. Sąd Rejonowy uznał, że wynagrodzenie powódki zostało uregulowane zgodnie z

Zakładową Umową Zbiorową, nie było ukształtowane poniżej wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a pracodawca ma prawo różnicowania wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w zależności od oceny ich przydatności dla rozwoju i zwiększania zysku zakładu. Z akt sprawy w żadnym momencie nie wynika, aby wobec powódki została naruszona zasada równego traktowania. Dlatego też Sąd uznał, że wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane zgodnie z art. 22⁴ cytowanej ustawy i zasadami wynikającymi z Zakładowych Umów Zbiorowych.

Apelacja powódki od wyroku Sądu Rejonowego została uznana przez Sąd Okręgowy za nieuzasadnioną i oddalona wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, między innymi, że z dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń wynika, że wynagrodzenie powódki zostało przez pozwanego uregulowane zgodnie z przepisami płacowymi Zakładowej Umowy Zbiorowej. Nie było ono ukształtowane, co do zasady poniżej wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Sąd Okręgowy zgodził się także z tym, że, gdy nie ma w zakładzie pracy stanowiska głównego specjalisty, wynagrodzenie radcy prawnego należy odnosić do innego odpowiedniego stanowiska adekwatnego pod względem rangi tj. w niniejszej sprawie stanowiska kierownika. Roszczenie wynikające dla radcy prawnego z art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych dotyczy tylko poziomu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty. Oznacza to, że wymieniony przepis nie może być podstawą roszczenia powódki, gdyż jej wynagrodzenie za pracę nie było niższe od wynagrodzenia „przewidzianego” dla głównego specjalisty, czyli mieściło się w granicach stawek wynagrodzenia przewidzianych dla tego stanowiska, a konkretnie nie było niższe od jego dolnej stawki. Jednocześnie, jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, pracodawca ma prawo różnicowania wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w zależności od oceny ich przydatności dla rozwoju i zwiększania zysku zakładu, a także, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2007 r. (II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36), zróżnicowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty lub radcy prawnego może wynikać z różnych

powodów, jak np. specjalizacja pracownika, wypełnianie dodatkowych obowiązków, zwiększone obciążenie lub inne okoliczności. Nie można, zatem wykluczyć, że wynagrodzenie powódki, mieszczące się w granicach stawek wynagrodzenia dla tego stanowiska mogło być również uzależnione od zakresu obowiązków powódki i jej kwalifikacji. Poza tym powódka nie kwestionowała swego wynagrodzenia i dobrowolnie przyjęła propozycję zatrudnienia na takich warunkach. Nie bez znaczenia, jest także sytuacja gospodarcza pracodawcy, który kształtuje wysokość wynagrodzeń z uwzględnieniem swoich potrzeb ekonomicznych i płaci pracownikowi stosownie do jego przydatności w osiągnięciu podstawowego celu działalności gospodarczej. Dlatego zarzut powódki, że Sąd Rejonowy nie porównał kwalifikacji, odpowiedzialności, wysiłku pracowników i innych kryteriów do ustalenia wysokości jej wynagrodzenia nie może się ostać gdyż dokonywanie takich porównań nie leży w kompetencji Sądu, a nadto mogłoby stanowić ingerencję w autonomiczne kompetencje pracodawcy do określenia stawek wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Następnie Sąd Okręgowy przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniu z 18 maja 2006 r. (III PK 22/2006), zgodnie z którym „poza przypadkami naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacone w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowy o pracę”. Jednakże powódka, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie wykazała, że pracodawca zatrudniając ją na stanowisku radcy prawnego naruszał zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a jak podkreślił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 15 września 2006 r. (I PK 97/06), pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.).

W skardze kasacyjnej, odniesionej punktu I wyroku Sądu Okręgowego, powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych, przez uznanie, że przepis ten nie może stanowić podstawy roszczenia powódki, ponieważ jej wynagrodzenie nie

było niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty i nie było niższe niż stawki minimalne przewidziane na stanowiskach kierowniczych, podczas gdy zakładowe normy nie przewidywały w ogóle stanowiska głównego specjalisty, a dodatkowo były tak ogólnikowe, z tak ogromną rozpiętością stawek, że nie pozwalały na ocenę prawidłowości wynagrodzenia na ich podstawie, co powinno zdecydować o uznaniu za uzasadnione roszczenia powódki i ustaleniu jej wynagrodzenia według rzeczywistych zarobków na porównywalnych stanowiskach,

2. art. 78 § 1 k.p., przez przyjęcie, że wynagrodzenie radcy, choć mieszczące się w minimalnym przedziale, zostało prawidłowo ustalone, także z tego względu, że podmiot gospodarczy może kształtować wynagrodzenia pracowników z uwzględnieniem potrzeb ekonomicznych, uwzględniając udział pracownika w zysku oraz przez uznanie nadmiernej autonomii pracodawcy w określaniu wynagrodzenia pracowników,

3. art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. przez jego niezastosowanie pomimo nierównego traktowania powódki w zakresie znacznej różnicy wysokości wynagrodzenia wobec wynagrodzeń osób na stanowiskach porównywalnych, co zdaniem powódki oznaczało naruszenie zasady równego traktowania,

4. art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p., przez pominięcie w ogóle wykładni przepisów płacowych pozwanego oraz przyjęcie, że stanowiły prawidłowe normy prawa, choć w ustalonym stanie faktycznym rozpiętości stawek były bardzo znaczne, a pozwany pracodawca nie udowodnił, a nawet nie wyjaśnił w ogóle przyczyn znacznego zróżnicowania wynagrodzenia powódki i pracowników na stanowiskach porównywalnych,

5. art. 18^{3c} § 1 k.p., przez niezastosowanie, choć powódka nie mogła zrealizować swego prawa wynikającego z tego przepisu otrzymując wynagrodzenie za pracę znacznie niższe od wynagrodzenia w porównywalnej grupie pracowników na stanowiskach kierowniczych ,

6. art. 18 § 3 k.p., przez niezastosowanie, ponieważ zakładowe normy wynagradzania, jako nieprzejrzyste i nie pozwalające na uzasadnienie rozpiętości wynagrodzeń zgodnie z normami k.p. a naruszające w ten sposób zasadę równego traktowania, powinny być przez Sąd uznane za nieważne.

Ponadto, w zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów, przez przyjęcie do porównań wynagrodzenia powódki wynagrodzeń wszystkich kierowników łącznie z zatrudnionymi nawet poza podstawową strukturą Oddziału oraz zwykłych specjalistów, co znacznie zafałszowało prawdziwą wysokość wynagrodzeń kierowników i także zafałszowało obraz różnic w wysokości wynagrodzenia powódki i osób na porównywalnych stanowiskach, a także wpłynęło bezpośrednio na rozstrzygnięcie zaskarżonego orzeczenia, ponieważ wynagrodzenie powódki przyrównano w rzeczywistości do wynagrodzenia młodego wiekiem i stażem pracownika. Powódka zarzuciła także Sądowi Okręgowemu przyjęcie - wbrew dowodom w sprawie /zeznania świadka K. i twierdzenia powódki/, że nie kwestionowała swego wynagrodzenia i przyjęła dobrowolnie jego wysokość,

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części dotyczącej punktu I i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub orzeczenie co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że poza lakonicznym rozwinięciem zarzutów naruszenia prawa w *petitum* skargi, pełnomocnik powódki nie przedstawił uzasadnienia jej podstaw, poprzestając na uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, które Sąd Najwyższy bierze pod uwagę przy podejmowaniu orzeczenia w kwestii przyjęcia lub odmowy przyjęcia skargi. Jak wynika z art. 398⁴ § 1 pkt 2 i 3 k.p.c., uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie może zastąpić uzasadnienia podstaw skargi (zob. np. postanowienia SN z 6 maja 2008 r., I PZ 9/08; 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08 i 6 grudnia 2007 r., I PK 216/07).

Wobec przytoczenia obu podstaw kasacyjnych, w pierwszej kolejności omówienia wymaga zarzut naruszenia powołanych w skardze przepisów postępowania. Podstawa ta, ograniczająca się do zarzutów odniesionych do art. 233 § 1 k.p.c., okazała się nieuzasadniona. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie może w związku z tym rozpoznać skargi kasacyjnej w zakresie, w jakim skarżący kwestionuje w niej prawidłowość dokonanych ustaleń faktycznych w związku z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów. Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności jej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego, a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego zarzuty przedstawione w skardze dotyczą dwóch płaszczyzn. Pierwsza, odnosi się do określenia wynagrodzenia radcy prawnego w przepisach płacowych obowiązujących w zakładzie pozwanego. Druga, wiąże się z zarzutami dyskryminacji powódki w zakresie ustalenia wysokości jej wynagrodzenia za pracę.

Pierwszej z wymienionych płaszczyzn dotyczą zarzuty naruszenia art. art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych i art. 78 § 1 k.p. Obydwa te zarzuty nie są uzasadnione. 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 r., 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 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132), 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. Odejście od tej zasady jest dopuszczalne wyjątkowo w przypadku, gdy w zakładzie pracy nie obowiązują przepisy płacowe zawierające tabele zaszeregowania pracowników oraz tabele ich wynagradzania, a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. W takiej sytuacji wyrażenie „przewidziane wynagrodzenie” należy odnosić do wynagrodzenia przyznanego głównemu specjalście w umowie o pracę (wyrok SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 58/02, Prokuratura i Prawo - dodatek 2004, nr 1, poz. 43). To samo dotyczy sytuacji, gdy sposób uregulowania stawek wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania jest równoznaczny z sytuacją, w której „przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania” (wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; tak samo wyrok SN z 13 stycznia 2009, I PK 131/08, MPP 2009 nr 8, s. 433 i n.). Z rozważanego przepisu wynika również, że w przypadku, gdy w zakładzie pracy nie ma stanowiska głównego specjalisty, wynagrodzenie radcy prawnego nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla innego równorzędnego stanowiska pracy. Wyjaśniając to pojęcie Sąd Najwyższy podkreślił, że wynagrodzenie radcy prawnego powinno być porównywalne z wynagrodzeniem przysługującym na stanowisku kierownika znaczącej komórki organizacyjnej (wyrok z 13.03.1997 r., I PKN 46/97, OSNAPiUS Nr 3/1998, poz. 73). Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie może być podstawą roszczeń powódki, gdyż jej wynagrodzenie za pracę nie było niższe od wynagrodzenia „przewidzianego” dla innego stanowiska pracy, równorzędnego do stanowiska głównego specjalisty, czyli mieściło się w granicach stawek wynagrodzenia przewidzianych dla tego stanowiska, a konkretnie nie było niższe od dolnej stawki tego wynagrodzenia. Jak bowiem wynika z przyjętych w sprawie ustaleń faktycznych zarówno w

postanowieniach zakładowej umowy zbiorowej z 1993 r., jak i zakładowego układu zbiorowego pracy z 2005 r. stanowisko radcy prawnego było zaszeregowane w kategoriach od 15 do 18 i znajdowało się powyżej stanowiska kierownika wydziału zaszeregowanego w kategoriach od 14 do 18 i poniżej stanowiska kierownika Rejonu Energetycznego i Głównego Księgowego zaszeregowanych w kategoriach od 18 do 21. Takie usytuowanie stanowiska radcy prawnego spełnia wymaganie usytuowania tego stanowiska na poziomie kierownika znaczącej komórki organizacyjnej. Bezpodstawny jest także zarzut nadmiernej rozpiętości stawek przypisanych do poszczególnych kategorii zaszeregowania. Należy bowiem zauważyć, że wymienione kategorie zaszeregowania i stawki zostały ustalone w sposób zgodny z prawem i zawarte w porozumieniach zbiorowych, będących wynikiem negocjacji pracodawcy ze związkami zawodowymi w przewidzianym przez prawo trybie. W tym stanie rzeczy rozpiętości stawek, choć znaczne, należy uznać za wyraz uzgodnionej między partnerami społecznymi polityki płacowej przyjętej w zakładzie pracy. Sąd pracy nie ma kompetencji do nieuznawania norm płacowych, przyjętych w tego typu aktach prawnych, za podstawę kształtowania wynagrodzeń, poza szczególnymi przypadkami, w których sposób uregulowania wynagrodzeń powoduje skutek równający się brakowi uregulowania (zob. powołany wyżej wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06). Wobec tego zarzut naruszenia art. 22⁴ ust. 1 ustawy o radcach prawnych należy uznać za bezpodstawny. Podobnie należy ocenić zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. Nie wiadomo, jakie zarzuty stawia pełnomocnik skarżącej powołując ten przepis w podstawie skargi. Nie wskazuje on również, czy zarzuca jego błędną wykładnię, czy niewłaściwe zastosowanie. Taki sposób przedstawiania zarzutów narusza podstawowe wymagania stawiane skardze kasacyjnej (zob. art. 398³ § 1 pkt 1 oraz art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.) i uniemożliwia kasacyjną kontrolę wyroku z punktu widzenia tak sformułowanego zarzutu.

Zarzuty odnoszące się do drugiej z wymienionych płaszczyzn podnoszonego w skardze naruszenia prawa materialnego dotyczą niezastosowania przez Sąd Okręgowy art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 4, art. 18^{3c} § 1 i art. 18 § 3 k.p. Zarzut naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 4 k.p. nie ma żadnego związku ze sprawą, ponieważ w okresie objętym sporem (a tak ze obecnie) wyłączał on z pojęcia dyskryminacji spowodowanej

naruszeniem zasady równego traktowania ustalanie warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Bezzasadne są także pozostałe zarzuty. Przepisy, których one dotyczą należą bowiem do przepisów mających na celu ochronę pracownika przed dyskryminacją. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, 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 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06). 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 powódka zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinna była wskazać przyczynę, ze względu na którą była dyskryminowana. Skarżąca żadnej przyczyny dyskryminacji nie wskazała. Co więcej, w okolicznościach sprawy, w świetle powództwa, nie można nawet mówić o prawidłowym sformułowaniu zarzutu „zwykłego” nierównego traktowania, skoro

powódka porównuje się z pracownikami zatrudnionymi na różnych stanowiskach kierowniczych, a nie twierdzi, że jej wynagrodzenie było ukształtowane mniej korzystnie od innych radców prawnych, których ewentualnie można by uznać za pracowników porównywalnych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.