



Sygn. akt II PK 196/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa F. R.

przeciwko Polskie Radio Regionalna Rozgłośnia "Radio M." S.A.

przy udziale interwenienta ubocznego - Ministra Skarbu Państwa

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 7 grudnia 2011 r.,

na skutek skarg kasacyjnych strony pozwanej oraz Ministra Skarbu Państwa

od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 1 kwietnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I. 1, pkt I. 3 i pkt III i
przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód M. R. domagał się zasądzenia od Polskiego Radia Regionalnej Rozgłośni „Radio M.” SA kwoty w wysokości 20.777,48 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania za pracę. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa. W dniu 13 października 2010 r. do sprawy przystąpił Minister Skarbu Państwa jako interwenient uboczny po stronie pozwanej.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 3 grudnia 2010 r. oddalił powództwo, ustalając że powód od 21 czerwca 2010 r. został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, redaktora naczelnego Rozgłośni Radiowej „Radio M”. Minister Skarbu Państwa oświadczeniem z 14 lipca 2010 r. ustalił dla powoda wynagrodzenie w kwocie 10.363,74 zł, stanowiącej równowartość trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez nagród zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, kierując się regułami określonymi w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.; dalej jako „ustawa kominowa”). W ocenie Sądu pierwszej instancji, przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę nie mają zastosowania w sytuacji, gdy Minister Skarbu Państwa korzysta wyłącznie ze swoich uprawnień ustawowych. To, że inne osoby zatrudnione na takich samych lub podobnych stanowiskach otrzymują wyższe wynagrodzenie nie przesądza o nierównym traktowaniu powoda. Sąd nie jest uprawniony do tego, by w drodze orzeczenia narzucać sposób wydawania decyzji, co do której Minister Skarbu Państwa jest ustawowo umocowany. Wynagrodzenie powoda nie zostało przy tym ustalone dowolnie, lecz przy uwzględnieniu zakresu jego obowiązków oraz sytuacji finansowej spółki.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji powoda, wyrokiem z 1 kwietnia 2011 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.363,74 zł z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania, oddalając apelację w pozostałej części.

Sąd odwoławczy wskazał, że pracodawcą powoda w spornym okresie było Polskie Radio Regionalna Rozgłośnia „Radio M.” SA, czego nie zmieniał fakt, iż do ustalenia wynagrodzenia powoda jako prezesa zarządu – redaktora naczelnego był umocowany w myśl przepisów ustawy kominowej Minister Skarbu Państwa. Minister działał w tym zakresie jako podmiot reprezentujący pracodawcę, a jego czynność polegająca na przyznaniu powodowi wynagrodzenia w określonej wysokości wywarła skutek dla pracodawcy, który był tą decyzją związany. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę. Podstawą roszczenia odszkodowawczego z art. 18^{3d} k.p. nie może być zatem twierdzenie, że inni pracodawcy traktują swoich pracowników korzystniej, a do tego sprowadza się porównywanie się przez powoda z prezesami zarządu zatrudnionymi w innych regionalnych rozgłośniach Polskiego Radia. Odnośnie zaś do pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy istotnie jest ustalenie, czy wykonują oni pracę jednakową lub o jednakowej wartości, bowiem tylko w takiej sytuacji mają prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p.). Osoby zatrudnione u strony pozwanej, do wynagrodzenia których powód przyrównywał swoje wynagrodzenie, nie wykonywały w spornym okresie pracy jednakowej. Można jednak przyjąć, że praca powoda była podobna zwłaszcza do pracy R. Ć. na tyle, by móc je porównać. R. Ć. był bowiem członkiem zarządu pozwanej spółki – zastępcą redaktora naczelnego i został wyłoniony, podobnie jak powód, przez Radę Nadzorczą w drodze konkursu rozstrzygniętego w czerwcu 2010 r. i tak jak powód – zatrudniony u strony pozwanej od 21 czerwca 2010 r. R. Ć. przyznano jednak wynagrodzenie o 50% wyższe niż powodowi. Strona pozwana nawet nie próbowała uzasadnić takiej różnicy w wynagradzaniu obu tych osób jakimikolwiek obiektywnymi okolicznościami związanymi z pracą albo ich przymiotami osobistymi. Nie ma też podstaw do tego, aby uwolnić pozwaną od odpowiedzialności za tę sytuację tylko dlatego, że różne podmioty przyznawały tym pracownikom wynagrodzenie i na skutek braku współdziałania między nimi doszło do nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzeń, naruszenia istniejącej dotąd hierarchii i potraktowania powoda w sposób dyskryminujący.

Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie odpowiadające różnicy pomiędzy dwumiesięcznym wynagrodzeniem R. Ć. a wynagrodzeniem powoda z tego samego okresu. Żądanie powoda przewyższające tę kwotę zostało oddalone, albowiem nie było podstaw do ustalenia, że którykolwiek z pracowników pozwanej za taką samą lub tej samej wartości pracę otrzymywał wynagrodzenie o 100% wyższe niż powód.

Skargi kasacyjne od tego wyroku wywiedli strona pozwana i interwenient uboczny.

Strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu przepisów o dyskryminacji zawartych w Kodeksie pracy i przyjęciu, że w odniesieniu do powoda nastąpiło naruszenie przepisów art. 18^{3a} § 1 – 4 k.p. i w konsekwencji ustalenie, że powodowi przysługuje odszkodowanie z tego tytułu na podstawie art. 18^{3d} k.p. oraz naruszenie art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy kominowej przez ustalenie, że decyzji Ministra Skarbu Państwa określającej wysokość wynagrodzenia powoda – prezesa zarządu spółki regionalnej radiofonii publicznej, w granicach określonych tą ustawą, można postawić – przewidziany w art. 18^{3a} § 1 – 4 k.p. – zarzut dyskryminacji pracownika w zakresie przyznanego mu wynagrodzenia. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części zasądzającej i oddalenie powództwa na koszt powoda, w tym o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Interwenient uboczny zarzucił naruszenie art. 262 § 2 pkt 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 i art. 8 ustawy kominowej przez jego niezastosowanie i uznanie, że w realiach niniejszej sprawy Sąd miał prawo do ustalenia warunków płacy powoda, choć sprawy tego rodzaju nie podlegają sądom pracy, a ponadto w przedmiotowej sprawie nie istniały podstawy do stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także naruszenie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 i 3 oraz art. 18^{3d} k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w realiach niniejszej sprawy pracodawca dopuścił się w odniesieniu do powoda dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Skarżący wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I.1 i jego zmianę przez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w części

zaskarżonej i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a także w obu wypadkach – o zasądzenie od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi interwenient uboczny podniósł, między innymi, że generalnie Sąd Pracy nie ma kompetencji do nieuznawania norm płacowych, wyłączając przypadki dyskryminacji. Norma art. 262 § 2 pkt 1 k.p. wyłączająca działanie sądu w sferze ustalania warunków pracy i płacy znajdzie zatem zastosowanie tak w sytuacji, gdy przyczyna nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie będzie miała charakteru dyskryminacyjnego, jak i wtedy, gdy pracownik nie udowodni, że wystąpiła jakakolwiek przyczyna stanowiąca podstawę dyskryminacji w wynagradzaniu. Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od zwykłego nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza zaś gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna, w szczególności ze względu na okoliczności wymienione w art. 11³ k.p. Sąd Okręgowy tymczasem uznał, że samo tylko zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia powoda i drugiego członka zarządu stanowi o nierównym traktowaniu powoda w zatrudnieniu w stopniu dyskryminującym, nie odnosząc się do istnienia bądź nieistnienia przyczyny dyskryminacji. Takiej przyczyny powód zresztą w ogóle nie wskazywał, wobec czego nie doszło w niniejszym postępowaniu do uruchomienia mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu w zakresie wykazywania przez pozwanego, że zróżnicowanie wynagrodzeń było oparte na racjonalnych i usprawiedliwionych przesłankach. W celu uruchomienia tego mechanizmu konieczne jest bowiem w pierwszej kolejności wskazanie przez pracownika przyczyny dyskryminacji i okoliczności dowodzących nierównego traktowania z tej przyczyny, czego strona powodowa nie uczyniła.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strony pozwanej powód wniósł o jej odrzucenie, ewentualnie odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub jej oddalenie, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego. Natomiast w odpowiedzi na skargę kasacyjną interwenienta ubocznego powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, względnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uregulowania zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy do polskiego prawa zostały wprowadzone na skutek implementacji przepisów prawa wspólnotowego odnoszących się do zakazu dyskryminacji, w tym dyrektywy Rady Nr 2000/78 (WE) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L. 2000 r. Nr 303, poz. 16). Z art. 1 tej dyrektywy wynika, że jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania. Zgodnie zaś z art. 2 ust. 1, dla celów dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. Nierozerwalnie związany z poprzednimi przepisami jest art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy, w myśl którego dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, razem z warunkami zwalniania i wynagradzania. Przepisy te łącznie określają zakres stosowania dyrektywy, a wynika z nich, że prawo wspólnotowe nie wprowadza nakazu równego traktowania wszystkich pracowników (również w zakresie wynagradzania za pracę), lecz określa kryteria, które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych, co determinuje również kształt polskich rozwiązań prawnych w tym zakresie.

Roszczenie powoda o odszkodowanie oparte było na treści art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym

wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Taka interpretacja znajduje wsparcie również w tym, że 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.) i jest to zasada całkowicie utrwalona w orzecznictwie. W wyroku 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), Sąd Najwyższy stwierdził, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku. Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Podobnie, gdy pracownikowi powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku, które łączy się z wyższym wynagrodzeniem niż przyznane przez zakład pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową i niżej opłacanym, sąd nie może zasądzić wyższego wynagrodzenia od najniższego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku

wyżej wynagradzanym (por. też 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; z dnia 12 maja 1981 r., I PZP 6/81, OSNCP 1981 nr 11, poz. 210; OSPiKA 1983 nr 1, poz. 16, z glosą M. Seweryńskiego oraz uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114; z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego i uchwał z dnia 24 lipca 1991 r., I PZP 24/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 52 oraz z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). Jak zatem trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06 (OSNP 2007 nr 9 – 10, poz. 132), sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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.

Reasumując, przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. Wynika to również z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na

jakaś jego cechą lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.). Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Oznacza to, że rację ma skarżący interwenient uboczny, iż na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to różnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.). Tymczasem, jak trafnie podniósł interwenient uboczny w skardze kasacyjnej,

Sąd drugiej instancji nie stwierdził, iżby powód uzasadniając żądanie odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, przytoczył jakiegokolwiek okoliczności faktyczne wskazujące na istnienie przyczyny zróżnicowania jego wynagrodzenia w stosunku do innych osób. Istnienia takiej przyczyny nie dociekał także Sąd drugiej instancji, uznając za wystarczające do częściowego uwzględnienia roszczenia ustalenie różnic w wynagradzaniu powoda i drugiego członka zarządu strony pozwanej. W takiej sytuacji uznać należy, że Sąd odwoławczy zastosował przepisy prawa materialnego odnoszące się do zakazu dyskryminacji do stanu faktycznego, z którego jak dotąd nie wynika, czy do takiej dyskryminacji istotnie doszło. Obie skargi kasacyjne zasługują więc na uwzględnienie, z tym że z uwagi na podniesiony wyżej brak w dotychczasowym postępowaniu uprawdopodobnienia przyczyny dyskryminacji za przedwczesne Sąd Najwyższy uznał rozstrzygnięcie tych zarzutów, które odnoszą się do możliwości uznania za nierówne traktowanie o charakterze dyskryminacji ustalenia wynagrodzenia członkom zarządu przez dwa różne podmioty, w tym co do powoda – przez Ministra Skarbu Państwa wedle reguł ustawy kominowej.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).