



Sygn. akt II PK 208/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. D.

przeciwko PKP [...] o odszkodowanie z tytułu zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 28 lutego 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną, nie obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego stron pozwanych w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 11 września 2012 r. zasądził solidarnie od pozwanych [...] na rzecz powoda Z. D. kwotę 87.197,72 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu; ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze powoda,

poczynając od 1 lutego 2006 r., wynosi 1 650 zł, zaś od 1 września 2008 r. – 2 150 zł brutto miesięcznie, umorzył postępowanie w części cofniętej roszczenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest zatrudniony w PKP od 9 grudnia 1970 r. Pracuje na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego, będąc zatrudnionym u pozwanych w wyniku kolejnych przejść w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W dniu 29 października 2004 r. zawarto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP Cargo SA, obowiązujący od 1 stycznia 2006 r. Wynagrodzenie dla pracowników zespołu drużyn trakcyjnych, w którym to zespole zatrudniony był powód, określone było w 11 grupie, która obejmowała XV szczebli. Miesięczne stawki wynagrodzenia dla tych XV szczebli określała zaś decyzja Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego PKP Cargo SA w W. z dnia 3 stycznia 2005 r. Protokołem dodatkowym nr 2 do Układu Zbiorowego wprowadzono XXV szczebli w 11 grupie, a nowa decyzja Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego PKP Cargo SA w W. określająca tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla tych XXV szczebli została wdrożona od 1 lutego 2008 r. W związku z wejściem w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP Cargo SA, poprzednik prawny pozwanego wypowiedział powodowi w dniu 10 stycznia 2005 r. warunki płacy, proponując od 1 maja 2005 r. wynagrodzenie zasadnicze według 11 grupy, szczebel VI, w stawce 1 200 zł miesięcznie. Następnie strony zawarły porozumienie, w wyniku którego powód od dnia 1 lutego 2005 r. otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 250 zł, tj. w grupie 11, szczebel VII. Kolejnym porozumieniem podwyższono to wynagrodzenie od 1 października 2006 r. do 1300 zł (grupa 11, szczebel VIII), a następnymi – od 1 maja 2007 r. do 1 400 zł (grupa 11, szczebel X), a od 1 lutego 2008 r. do aktualnie pobieranej kwoty 1 550 zł (grupa 11, szczebel XXV). Sąd Okręgowy ustalił, że po akcji awansowej z lutego 2005 r. 22 osoby pracujące tak jak powód w Zakładzie Taboru w G. Sekcji Eksploatacji Taboru Trakcyjnego otrzymywały wyższe od niego wynagrodzenie zasadnicze, tj. 13 osób w kwocie 1 300 zł, 3 osoby w kwocie 1 350 zł, 2 osoby w kwocie 1 400 zł i po jednej osobie w kwotach: 1 450 zł, 1 500 zł, 1 550 zł i 1 650 zł. Od dnia 1 października 2006 r. spośród 22 pracowników lepiej zarabiających od powoda 14 osób otrzymało

wyższą od niego podwyżkę, bo o kwotę 100 zł, zaś od 1 maja 2007 r. wyższą od powoda podwyżkę, bo o kwotę 150 zł, otrzymało 7 osób spośród grupy lepiej od niego zarabiających. Po akcji awansowej z lutego 2008 r. różnica między wynagrodzeniem zasadniczym powoda a pracownika najlepiej zarabiającego w wyróżnionej grupie wynosiła 600 zł.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, pracodawca, chcąc się uwolnić od zarzutu dyskryminacji, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, pozwani nie podolali tym obowiązkom. Nie wykazali bowiem, że staż pracy, kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, czy też zakres i stosunek do wykonywanych obowiązków uzasadniały wyższe wynagrodzenie innych maszynistów pojazdów trakcyjnych w porównaniu do powoda. Powód dowiódł natomiast, że wykonywał taką samą pracę jak inni maszyniści. W takiej sytuacji, za uzasadnione Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powoda o odszkodowanie, wyrażające się różnicą w otrzymywanym przez niego wynagrodzeniu zasadniczym i wynagrodzeniu najlepiej zarabiającego pracownika z tej samej grupy w okresie od 1 lutego 2005 r., a także żądanie ustalenia wysokości tego wynagrodzenia na poziomie przysługującym najlepiej zarabiającej osobie, tj. na kwotę 1 650 zł od 1 lutego 2006 r. oraz na kwotę 2 150 zł od 1 września 2008 r.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, rozpoznając sprawę na skutek apelacji pozwanych, wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego, oddalając powództwo w całości.

Sąd odwoławczy wskazał, że powód wywodził swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu. Postawienie sprawy w takiej płaszczyźnie wymagało od niego wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Powód nie wskazał zaś i nie wykazał przyczyny, cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji

nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11<sup>2</sup> k.p. Skoro zatem powód w toku procesu nie powoływał się na żadne kryterium dyskryminacyjne, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powoda, jego roszczenia nie podlegały uwzględnieniu.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego, zarzucając naruszenie:

1. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że to powód powinien wykazać, z jakich przyczyn nie otrzymywał wynagrodzenia równego innym pracownikom, wykonującym jednakową pracę, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powód nie udowodnił podstawy roszczenia, podczas gdy w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji pracownik zwolniony jest z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji;
2. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak rozważenia zarzutów apelacji pozwanych oraz niewskazanie stanu faktycznego, na jakim zostało oparte zaskarżone orzeczenie.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że powód istotnie nie wskazywał na kryteria dyskryminacyjne określone jedynie przykładowo w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., powołując się na fakt, że jego wynagrodzenie było niższe niż wynagrodzenie innych maszynistów oraz że podwyżki tego wynagrodzenia także były wyższe niż podwyżki przyznawane powodowi. Zdaniem skarżącego, wywiązał się on tym samym ze swoich powinności procesowych, albowiem w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwani PKP Intercity SA w W. i PKP Intercity SA Zakład [...] wnieśli o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że skargę kasacyjną powoda rozpoznano na posiedzeniu niejawnym, a nie na rozprawie, o co wnosił skarżący, albowiem zgodnie z art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c., zasadą jest, iż Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Tymczasem skarżący we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie powołał się na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego, a jedynie na potrzebę wykładni przepisów prawa i oczywistą zasadność skargi.

Podstawy skargi kasacyjnej są natomiast nieuzasadnione.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być zaś uzasadniony jedynie wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Sąd Apelacyjny przedstawił w sposób dostateczny i zrozumiały powody oraz obowiązujące przepisy prawa, które znalazły się u podstaw rozstrzygnięcia.

Nie zasługują też na uwzględnienie zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego.

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. UE. L. 2000 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.

Roszczenia powoda oparte były na treści art. 18<sup>3d</sup> 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 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<sup>3b</sup> § 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. 77<sup>1</sup> k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> 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 uchwały 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<sup>3a</sup> § 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 II a 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<sup>3a</sup> § 1 k.p. Wynika to również z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę 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. 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, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Zgodzić się jednak należy z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17 – 18, poz. 202), że „ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu

o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347)”.

Z powyższego wynika, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z 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 Sąd Apelacyjny, iż na powodzie 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 zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwani musieliby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierowali się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.). Tymczasem, jak trafnie podniósł Sąd drugiej instancji, powód uzasadniając swoje żądania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, nie przytoczył jakichkolwiek okoliczności faktycznych wskazujących na istnienie przyczyny zróżnicowania jego wynagrodzenia w stosunku do innych osób, co zresztą sam przyznał w skardze

kasacyjnej, wykluczając tym samym możliwość stwierdzenia, że takie zróżnicowanie naruszało przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 102 k.p.c.).