

**Wyrok z dnia 18 maja 2006 r.**

**III PK 22/06**

**1. Poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, 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.**

**2. Na podstawie art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.), można żądać wyrównania wynagrodzenia radcy prawnego do najniższej stawki wynagrodzenia głównego specjalisty przewidzianego w przepisach prawa pracy, a nie do wynagrodzenia rzeczywiście wypłacanego pracownikowi na tym stanowisku.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Józef Iwulski (sprawozdawca), SA Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 maja 2006 r. sprawy z powództwa Moniki K. przeciwko Bankowi P.S. SA w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 5 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił powództwo Moniki K. przeciwko Bankowi P.S. w W. o wynagrodzenie. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona w L. Banku Regionalnym SA w L. w okresie od 10 marca 1994 r. do 15 marca 2002 r., a następnie od 16 marca 2002 r. do 31 marca 2004 r. w Banku P.S. SA w W. na stanowisku radcy prawnego. W czasie zatrudnienia w L. Banku Regionalnym powódka świadczyła pracę w biurze prawnym w centrali Banku, gdzie poza powódką było zatrudnio-

nych 5 radców prawnych. Powódka zajmowała się przede wszystkim opiniowaniem regulacji wewnętrznych związanych z udzielaniem kredytów preferencyjnych z dopłatami Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz prowadziła księgę akcyjną. W Banku tym przeprowadzono restrukturyzację, która polegała na łączeniu biur, co spowodowało likwidację stanowisk dyrektorów biur i ich zastępców. Osobom tym zaproponowano stanowiska głównych specjalistów, bez zmniejszania dotychczasowego wynagrodzenia, a zakres czynności tych osób nie uległ zmianie. W spornym okresie w banku było zatrudnionych w dniu 1 czerwca 2001 r. 4 głównych specjalistów, a w dniu 15 marca 2002 r. 6 głównych specjalistów. Wszyscy wcześniej pracowali na stanowiskach dyrektorów lub zastępców dyrektorów biur (poza E.W., która poprzednio była kierownikiem zespołu). Wszystkie te osoby otrzymywały wyższe wynagrodzenie niż powódka i kształtowało się ono w granicach od 3.530 zł do 4.968 zł. Obowiązujący w spornym okresie regulamin wynagradzania przewidywał dla stanowiska radcy prawnego XI kategorię zaszeregowania i taką samą kategorię przewidziano dla stanowiska głównego specjalisty. Dla tej kategorii zaszeregowania regulamin przewidywał wynagrodzenie w kwocie od 1.100 zł do 6.000 zł. Dla dyrektorów biura przewidziano XIII kategorię zaszeregowania i wynagrodzenie w kwocie od 1.400 zł do 8.600 zł, a dla zastępcy dyrektora biura XII kategorię zaszeregowania i wynagrodzenie od 1.200 zł do 6.800 zł. Po połączeniu banków, od 16 marca 2002 r. aż do rozwiązania umowy o pracę, powódka pracowała w centrali Banku P.S. Była radcą prawnym i do jej obowiązków należała obsługa Departamentu Bezpieczeństwa i Administracji oraz Departamentu Rachunkowości. Powódka zajmowała się przede wszystkim udzielaniem porad prawnych i wydawaniem opinii, a także ujawnianiem praw pozwanego w księgach wieczystych. W okresie zatrudnienia powódki w Banku P.S. zatrudnieni tam byli również główni specjaliści. Do 31 sierpnia 2002 r. była to M.J., przeniesiona ze stanowiska dyrektora biura, która jako główny specjalista pełniła obowiązki naczelnika wydziału administracji. Od 31 sierpnia 2002 r. na stanowisku głównego specjalisty zatrudniona była też K.G., która przeszła ze stanowiska zastępcy dyrektora biura. Od 31 grudnia 2003 r. tylko K.G. była zatrudniona jako główny specjalista. Wynagrodzenie głównych specjalistów wynosiło dla zatrudnionej w wymiarze 0,8 etatu K.G. 3.200 zł, a dla kierującej wydziałem M.J. - 4.968 zł. Obowiązujący w tym okresie regulamin wynagradzania przewidywał dla radcy prawnego i dla głównego specjalisty XIV grupę zaszeregowania oraz wynagrodzenie określone w maksymalnej kwocie 9.000.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Wynagrodzenie radcy prawnego określone w art. 22<sup>4</sup> ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.) ma charakter gwarancyjny, co oznacza, że nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego w przepisach obowiązujących u danego pracodawcy dla stanowiska głównego specjalisty bądź innego równorzędnego stanowiska pracy. Regulaminy wynagradzania obowiązujące w obu bankach przewidywały stanowisko głównego specjalisty, a dla tego stanowiska oraz stanowiska radcy prawnego przypisana była taka sama kategoria zaszeregowania. Powódka otrzymywała wynagrodzenie mieszczące się w tych kategoriach zaszeregowania, a żąda wyrównania jej wynagrodzenia do średniego wynagrodzenia głównych specjalistów, które było wyższe od otrzymywanego przez powódkę. Sąd Okręgowy podniósł jednak, że wszystkie osoby zatrudnione jako główni specjaliści zostały przeniesione z innych stanowisk kierowniczych, dla których przepisy płacowe przewidywały wyższą kategorię zaszeregowania i wyższe wynagrodzenie niż dla stanowiska głównego specjalisty. Zasadą było, że w takiej sytuacji nie obniżano pracownikom wynagrodzeń i dlatego wynagrodzenie tych głównych specjalistów odbiegało, czasem znacznie, od wynagrodzenia radcy prawnego. Sąd Okręgowy podkreślił, że osoby zatrudnione na stanowiskach głównych specjalistów faktycznie kierowały samodzielnymi jednostkami organizacyjnymi i zakres ich czynności (obciążenie pracą) był znacznie większy niż powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego, uwzględniając charakter i zakres czynności wykonywanych przez powódkę, jej żądanie wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzenia głównego specjalisty, nie jest zasadne. Wynagrodzenie powódki w porównaniu do wynagrodzenia głównych specjalistów było wyraźnie niższe, ale różnica ta miała obiektywne i rozsądne usprawiedliwienie.

Wyrokiem z dnia 5 października 2005 r. [...] Sąd Apelacyjny w Lublinie oddalił apelację powódki, akceptując ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Okręgowego. Sąd Apelacyjny wywiódł, że powódka jako podstawę prawną roszczenia wskazała art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych. Przepis ten stanowi, że radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia pracowników obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego przewidzianego dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. W okresie objętym sporem dla stanowiska radcy prawnego przewidziana została XI kategoria zaszeregowania i miesięczne wynagrodzenie w grani-

cach od 1.100 zł do 6.000 zł (w okresie od 1 czerwca 2001 r. do 28 maja 2003 r.) oraz XIV kategoria zaszeregowania i miesięczne wynagrodzenie w maksymalnej kwocie 9.000 zł (w okresie od 29 maja 2003 r. do 31 marca 2004 r.). Identyczne kategorie zaszeregowania przewidziano w zakładowych regulaminach wynagradzania dla stanowiska głównego specjalisty. Od dnia 1 stycznia 1999 r. ubruttowione wynagrodzenie powódki wynosiło 2.584 zł. W ramach poszczególnych kategorii zaszeregowania określono szerokie granice stawek - od najniższej do najwyższej - natomiast w regulaminie wynagradzania Banku P.S., obowiązującym od dnia 29 maja 2003 r., ustalono dla kategorii zaszeregowania wyłącznie stawki maksymalne. Sąd Apelacyjny uznał, że w tej sytuacji nasuwa się pytanie, czy sąd pracy jest w istocie uprawniony do ustalenia wynagrodzenia powódki, przyjmując za podstawę średnie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty? Sąd odwołał się do treści art. 262 § 2 pkt 1 k.p. - wyłączającego spod właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy - oraz do regulacji art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych - gwarantującego radcy prawnemu wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, wynagrodzenie powódki niewątpliwie odpowiada wynagrodzeniu przewidzianemu dla stanowiska głównego specjalisty. Zatem ustalenie przez sąd dla powódki wynagrodzenia odpowiadającego średniemu wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego specjalisty (w kwocie 4.300 zł miesięcznie) i zasądzenie na jej rzecz różnicy pomiędzy wynagrodzeniem podwyższonym, a wynagrodzeniem wypłaconym, stanowiłoby oczywiście naruszenie art. 262 § 2 pkt 1 k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, odrębną kwestią jest ocena, czy wynagrodzenie powódki było ustalone na poziomie odpowiadającym wynagrodzeniu pracowników wykonujących „jednakową pracę” lub „pracę o jednakowej wartości”, tj. zgodnie z zasadą prawa pracy równego traktowania w zatrudnieniu, której naruszenie przez pracodawcę rodziłoby skutek w postaci roszczenia odszkodowawczego, ale takie roszczenie nie było zgłoszone.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, przez jego błędną wykładnię oraz 2) art. 262 § 2 pkt 1 k.p., przez oddalenie powództwa w sytuacji, gdy przepis ten nie ma zastosowania bowiem uwzględnienie powództwa nie prowadziłoby do ustalenia nowych warunków pracy powódki. W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej po-

wódka wywiodła, że wysokość jej wynagrodzenia była wyraźnie niższa od najniższego wynagrodzenia głównego specjalisty. Zdaniem powódki, przesłanką rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego jest pogląd, że jeżeli miała taką samą kategorię zaszeregowania co główni specjaliści, to zgodnie z art. 262 § 2 pkt 1 k.p., sprawa nie powinna być rozpoznawana przez sąd pracy i z tego powodu powództwo podlega oddaleniu. Powódka uważa, że teza ta jest błędna i sprzeczna z orzecznictwem Sądu Najwyższego. Z uzasadnienia orzeczenia z dnia 10 lipca 2003 r., I PK 58/02, można bowiem wywieść, że w przypadkach roszczeń o wyrównanie wynagrodzenia na podstawie art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie ma mowy o ustanowieniu nowych warunków płacy. Według powódki, jej umowa o pracę w zakresie wynagrodzenia jest mniej korzystna niż określa to art. 22<sup>4</sup> ustawy o radcach prawnych, co powinno powodować nieważność tych postanowień (art. 18 k.p.). W ocenie powódki, art. 22<sup>4</sup> ustawy o radcach prawnych ma na celu zapewnienie odpowiedniej rangi grupie zawodowej radców prawnych oraz gwarancji, że radca prawny nie będzie gorzej traktowany niż główny specjalista w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia. Sądy obu instancji dokonały wykładni zwięzającej, niezgodnej z zamiarem ustawodawcy. Jako podstawę rozstrzygnięć przyjęły odniesienie do kategorii zaszeregowania, a nie do wysokości wypłaconych wynagrodzeń, co doprowadziło do „wypaczenia roli gwarancyjnej omawianego przepisu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 22<sup>4</sup> 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. W rozpoznawanej sprawie chodzi o wykładnię użytego w zdaniu drugim tego przepisu zwrotu „wynagrodzenie radcy prawnego nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty”, a konkretnie o odczytanie znaczenia słowa „przewidzianego”. Sądy obu instancji dokonały ścisłej wykładni tego sfor-

mułowania, przyjmując, że chodzi o wynagrodzenie „przewidziane” w odpowiednich przepisach o wynagrodzeniu, co jest zgodne ze zdaniem pierwszym tego przepisu, w którym jest mowa o wynagrodzeniu „określonym” w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników. Wynagrodzenie „przewidziane” dla głównego specjalisty to wynagrodzenie „określone” dla tego stanowiska w przepisach płacowych. Jest to wykładnia ścisła, a nie zwięzająca, jak twierdzi powódka. To powódka proponuje przyjęcie wykładni rozszerzającej, w której wynagrodzenie „przewidziane” dla głównego specjalisty to średnie wynagrodzenie rzeczywiście wypłacane osobom zatrudnionym na tych stanowiskach. Taka wykładnia jest niedopuszczalna, gdyż przepisy płacowe (a takim jest art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych) należy interpretować ściśle, z wyłączeniem wykładni rozszerzającej, ścieśniającej lub analogii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1967 r., II PR 151/67, OSNCP 1968 nr 3, poz. 40; uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1966 r., III PZP 20/66, OSNCP 1967 nr 3, poz. 44; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1972 r., III PZP 39/71, OSNCP 1972 nr 7-8, poz. 123). Taka wykładnia przepisów gwarantujących radcom prawnym odpowiedni poziom ich wynagrodzenia jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym odnoszono wynagrodzenie radcy prawnego do wynagrodzenia głównego specjalisty według zasad jego kształtowania, a nie według konkretnego wynagrodzenia w wysokości wypłacanej. Przykładowo w uzasadnieniu uchwały z dnia 30 grudnia 1983 r., III PZP 53/83 (OSNCP 1984 nr 8 poz. 127; OSPiKA 1985 nr 11, poz. 212, z glosą J. Dyducha), Sąd Najwyższy stwierdził, że radca prawny może domagać się, by jego wynagrodzenie zostało ustalone i było wypłacane według zasad przewidzianych w art. 22 ustawy o radcach prawnych (wówczas obowiązującego). Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że przepis ten nie kształtuje samodzielnie wynagrodzenia radcy prawnego i nie zastępuje „automatycznie” konkretnego wynagrodzenia, przysługującego radcy prawnemu z mocy umowy wiążącej go z konkretnym zakładem pracy, innym wynagrodzeniem. Wskazuje jedynie zasady, według których powinno być ustalone wynagrodzenie radcy prawnego. Jeżeli więc układ zbiorowy pracy lub unormowanie szczególne określa tylko ramy, w jakich powinno zmieścić się korzystniejsze - w porównaniu z postanowieniami indywidualnej umowy o pracę - wynagrodzenie radcy prawnego, radca prawny ma roszczenie o wypłacanie mu najniższego, mieszczącego się w tych ramach, wynagrodzenia, chyba że uprawniony przedstawiciel zakładu pracy ustalił wynagrodzenie wyższe. Sąd Najwyższy

uznawał więc, że roszczenie wynikające dla radcy prawnego z przepisu gwarantującego odpowiednie wynagrodzenie za pracę dotyczy tylko poziomu najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla głównego specjalisty. Oznacza to, że art. 22<sup>4</sup> 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.

Powódka podnosi zarzut naruszenia art. 262 § 2 pkt 1 k.p. przez oddalenie powództwa w sytuacji, gdy przepis ten nie ma zastosowania, bowiem uwzględnienie powództwa nie prowadziło do ustalenia nowych warunków pracy powódki. Przepis ten stanowi, że nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Jego stylistyka jest uwarunkowana historycznie i rzeczywiście można w niej próbować odczytać regulacje dotyczące drogi sądowej dochodzenia roszczeń (por. art. 1 i 2 k.p.c.), drogi postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, a nawet właściwości sądu (miejscowej, rzeczowej, funkcjonalnej). Powszechnie jednak przyjmuje się, że przepis ten w istocie oznacza brak materialnoprawnego roszczenia o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, gdyż jest to spór o interesy pracownicze, a nie o prawa pracownicze. Trafnie powódka podnosi, że jej powództwo nie polegało na żądaniu ustalenia nowych warunków płacy, ale też Sąd drugiej instancji tak tego żądania nie potraktował. Sąd drugiej instancji przyjął, że roszczenie powódki nie ma podstawy w art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, a „w istocie” zmierza do ukształtowania nowych warunków płacy. To rozumowanie jest trafne, gdyż aby sąd mógł uwzględnić powództwo to musiałby ustalić (w istocie ukształtować), jakie wynagrodzenie powódka powinna otrzymywać, gdyż nie wynikało ono z przepisów płacowych. Sąd drugiej instancji powołał się jedynie na pewną zasadę, która ma wsparcie w treści art. 262 § 2 pkt 1 k.p., ale wynika z innych przepisów prawa pracy, według których 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 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. Seweryń-

skiego), 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 wynagradzanego (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. 152, 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). Sąd drugiej instancji oddalił więc apelację powódki od wyroku oddalającego jej powództwo dlatego, że nie znalazł podstaw prawnych żądania zasądzenia wyższego wynagrodzenia w treści umowy o pracę oraz przepisów płacowych, w tym zwłaszcza w art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych, a nie mógł ukształtować tego wynagrodzenia (i w tym zakresie trafnie odwołał się do art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Powódka powołuje się w skardze kasacyjnej na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 58/02 (Monitor Prawa Pracy 2004 nr 1-wkładka). W jego tezie wyrażono pogląd, że prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników (art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych) powstaje także w sytuacjach, w których u danego pracodawcy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania, a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy nastę-



puje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy. Rzeczywiście w uzasadnieniu tego wyroku przedstawiono wykładnię, że przepis ten można rozumieć jako odnoszący poziom wynagrodzenia radcy prawnego do wynagrodzenia wypłacanego głównemu specjalście. Chodziło jednak o szczególną sytuację faktyczną, w której wynagrodzenie na tym stanowisku nie było określone w żadnych przepisach płacowych, a było ustalane tylko w treści umowy o pracę (oświadczeniu pracodawcy przyjmowanym przez pracownika). Była to więc sytuacja wyjątkowa, w której wynagrodzenie „przewidziane” dla głównego specjalisty wynikało wyłącznie z jego umowy o pracę. Tak nie było jednak w przypadku powódki. W przepisach zakładowych były bowiem określone stawki wynagrodzenia głównego specjalisty i powódka otrzymywała wynagrodzenia „przewidziane” w tych przepisach.

Potwierdzeniem wyżej przedstawionej wykładni jest w istocie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., I PK 171/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 258), według którego dopuszczalne jest postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, że radca prawny (główny specjalista) podlega zaszeregowaniu do jednej z 8 kategorii, w obrębie których stawka wynagrodzenia zasadniczego różni się 6-krotnie, lecz jeżeli zakładowa praktyka stosowania tego postanowienia prowadzi między pracownikami zatrudnionymi na tych stanowiskach do zróżnicowania ich wynagrodzenia, co do którego pracodawca nie udowodni, iż zostały spowodowane racjonalnymi i obiektywnymi kryteriami, to pracownik może przed sądem pracy dochodzić odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 415 k.c. i art. 300 k.p.). Wynika z niego, że dopuszczalne jest zróżnicowanie wynagrodzenia rzeczywiście przyznanego i wypłacanego radcy prawnemu oraz głównemu specjalście, jeżeli mieści się to w ramach przewidzianych w przepisach płacowych. Zróżnicowanie to, w wyjątkowych przypadkach może być ocenione jako nierówne traktowanie, a nawet dyskryminacja. Ocena w tym zakresie pozostaje jednak poza granicami podstaw kasacyjnych, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====