



Sygn. akt I PK 339/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa S. N.

przeciwko Urzędowi Wojewódzkiemu w K. o odszkodowanie za naruszenie zasad  
równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 17 lipca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z  
dnia 14 marca 2014 r. zasądził od pozwanego Urzędu Wojewódzkiego na rzecz

powoda S. N. kwotę 16.204 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 grudnia 2013 r. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanym Urzędzie od dnia 25 stycznia 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. na stanowisku inspektora Wydziału [...] z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.500 zł miesięcznie. W umowach o pracę łączących strony wskazano, że mnożnik prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej, służący do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda na zajmowanym stanowisku wynosi 1,334. W Urzędzie Wojewódzkim w K. w 2008 r. został przeprowadzony proces wartościowania stanowisk pracy, zgodnie z którym poszczególnym stanowiskom pracy przyznawana była określona liczba punktów decydująca o zaliczeniu danego stanowiska do jednej z ośmiu kategorii zaszeregowania. Zaliczenie stanowiska pracy do danej kategorii zaszeregowania wpływało na wysokość wynagrodzenia pracownika w związku z określeniem minimalnego wynagrodzenia w danej kategorii zaszeregowania. W wyniku przeprowadzonego wartościowania 12 stanowisk pracy zostało zaliczonych do VI kategorii zaszeregowania. Dla tej kategorii zaszeregowania przewidziano od 236 do 270 punktów oraz wynagrodzenie zasadnicze w kwocie brutto od 2.950 zł do 3.900 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że do obowiązków powoda należały zadania polegające na prowadzeniu kontroli [...]. W tym samym Oddziale zatrudnionych było jeszcze 5 osób, które wykonywały te same czynności, jakie wykonywał powód. Ponadto powód, jako jedyny pracownik Oddziału [...], zajmował się dodatkowo postępowaniem egzekucyjnym. Na wniosek powoda, w 2011 r. przeprowadzone zostało wartościowanie jego nowo utworzonego stanowiska pracy, w wyniku którego zostało ono zaliczone do VI kategorii zaszeregowania z wartością 244 punktów. Jednocześnie pozwany pracodawca poinformował powoda, że przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę punktacja wynikająca z wartościowania ma jedynie charakter pomocniczy bowiem pod uwagę brane jest doświadczenie pracownika oraz staż pracy w pozwanym Urzędzie. W 2012 r. powód wystąpił z pozwem przeciwko pozwanemu pracodawcy o zasądzenie na jego rzecz kwot po 450 zł miesięcznie tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1

lutego 2010 r. do 31 marca 2012 r. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012 r. oddalił powództwo bowiem przeprowadzony przez zespół ds. wartościowania stanowisk pracy proces wartościowania nie został formalnie zatwierdzony przez Dyrektora Generalnego Urzędu Wojewódzkiego, pomimo obowiązku wynikającego z § 25 ust. 1 zarządzenia nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. 2011 nr 5, poz. 61 ze zm.).

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności podniósł, że powód w tym postępowaniu sądowym domagał się na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód oprócz takich samych obowiązków, jakie nałożone zostały na jego pięciu pozostałych współpracowników, których stanowiska zostały przypisane wskutek wartościowania stanowisk pracy do V kategorii zaszeregowania, wykonywał jeszcze czasochłonne czynności w postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Mimo tego pobierał niższe, niż pozostali pracownicy wynagrodzenie zasadnicze. W tej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, zgodnie z treścią art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. doszło do przerzucenia ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pozwanego Urząd. A zatem to na pracodawcy spoczął obowiązek wykazania, że kierował się kryteriami neutralnymi różnicując wysokość wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku zajmowanym przez powoda, nie tylko w stosunku do wynagrodzenia (zasadniczego) jego bezpośrednich współpracowników w Oddziale [...], ale przede wszystkim w stosunku do pracowników, których stanowiska pracy w związku z wartościowaniem stanowisk pracy zostały zaliczone do VI kategorii zaszeregowania.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że bezpośredni współpracownicy powoda, mający *de facto* węższy zakres obowiązków, pobierali wyższe wynagrodzenie zasadnicze, mimo iż ich stanowiska pracy zostały zakwalifikowane do niższej kategorii zaszeregowania. O nierównym traktowaniu powoda w zatrudnieniu świadczy również przeprowadzona procedura wartościowania jego stanowiska pracy bowiem osoby, których stanowiska pracy zostały w procesie wartościowania

zaliczone do VI kategorii zaszeregowania otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze w kwocie nie niższej niż 2.950 zł. Skoro wynagrodzenie zasadnicze powoda było ustalone na poziomie 2.500 zł, to usprawiedliwione jest wyliczenie należnego mu odszkodowania jako iloczynu kwoty 450 zł i liczby miesięcy zatrudnienia w pozwanym Urzędzie.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Urzędu Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 17 lipca 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo oraz odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, że zaskarżonym wyrokiem doszło do błędnej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego, ponieważ przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak i 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. Takie stanowisko zostało potwierdzone w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że dyskryminacja w odróżnieniu od zwykłego nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczynę dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska, nie mając zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania, niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p.).

Sąd Okręgowy podniósł, że pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. W sporach, w

których pracownik wywodzi swoje roszczenie 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. Oznacza to, że na powódzie ciąży obowiązek wykazania w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jego wynagrodzenie było mniej korzystne od innych osób, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero bowiem po uprawdopodobnieniu tych okoliczności ciężar wykazania, iż stosowane kryteria dyferencjacji są sprawiedliwe i racjonalne przechodzi na pracodawcę. Powód nie przytoczył jakichkolwiek okoliczności faktycznych wskazujących na istnienie przyczyny zróżnicowania jego wynagrodzenia w stosunku do innych osób, wobec czego nie uprawdopodobnił dyskryminacji. Skutkiem tego był brak podstaw do uwzględnienia jego roszczenia odszkodowawczego bez konieczności dokonywania porównań do zarobków osiągniętych przez innych współpracowników i dociekania kryteriów zróżnicowania tych wynagrodzeń.

Odnosząc się do podniesionej przez powoda okoliczności nierównego traktowania ze względu na staż pracy, Sąd Okręgowy podkreślił, że pojęcie dyskryminacji spowodowanej naruszeniem zasady równego traktowania w ustalaniu zasad wynagradzania wyłącza kryterium stażu pracy. Innymi słowy pracodawca może bez obaw na narażenie się na zarzut dyskryminacji kształtować wynagrodzenie pracowników biorąc pod uwagę ich staż pracy czy doświadczenie zawodowe. Zarzut dyskryminacji byłby uzasadniony jedynie w przypadku wykonywania przez powoda pracy jednakowej lub jednakowej wartości przy niższym poziomie wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Takich przyczyn powód w tym postępowaniu sądowym nie wykazał.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. przez błędną jego wykładnię i uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania,

mimo że powód wykazał niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych w pozwanym Urzędzie, których stanowiska pracy zaliczone zostały do V bądź VI grupy zaszeregowania;

2) art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że na kanwie niniejszej sprawy nie doszło do dyskryminacji pośredniej, w przypadku gdy pozwany zastosował wobec powoda niedozwolone kryterium zakładowego stażu pracy, jako okoliczność wpływającą na wysokość wynagrodzenia, nie stosując tegoż kryterium przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia dla pozostałych pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do powstania rażących różnic wysokości wynagrodzenia powoda i innych pracowników, których stanowiska pracy zaliczone zostały do VI grupy zaszeregowania;

3) art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, iż powód nie wskazał jakiegokolwiek okoliczności dowodzącej nierównego traktowania, podczas gdy wyjaśnił on, że to krótki zakładowy staż pracy jest przyczyną jego nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia, co w konsekwencji skutkowało nieprzerzuceniem ciężaru dowodu na pozwanego i koniecznością udowodnienia, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powoda pozwany kierował się obiektywnymi przesłankami;

4) art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż kryterium zakładowego stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zasad wynagradzania mogło być obiektywną przyczyną różnicowania wynagrodzenia powoda w sytuacji, gdzie zakładowy staż pracy nie mógł być brany pod uwagę bowiem u pozwanego obowiązuje wartościowanie stanowisk pracy oraz jego błędnej wykładni i uznaniu, że zakładowy staż pracy bezwzględnie uprawniał pozwanego do różnicowania wysokości wynagrodzenia, przy jednoczesnym braku ustaleń i wykazaniu, iż miał on znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych powodowi i brany był pod uwagę przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia innych pracowników;

5) art. 18<sup>3c</sup> § 1 i § 3 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że praca wykonywana przez powoda w trakcie zatrudnienia oraz praca wykonywana przez osoby, których stanowiska pracy zostały zaliczone do VI grupy zaszeregowania nie

są pracami jednakowej wartości, mimo iż wykazał on, że wykonywał pracę jednakowej wartości, co pracownicy zaszeregowani w VI grupie zaszeregowania, a mimo to otrzymywał on wynagrodzenie zaniżone o 450 zł od minimum określonego dla tej grupy zaszeregowania;

6) art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w związku z § 1 i 2 tegoż artykułu przez błędną jego wykładnię, polegającą na uznaniu, że zakładowy staż pracy nie jest przyczyną zakazaną wymienioną w tym przepisie, pomijając, iż przyczyny wskazane w tym przepisie mają charakter przykładowy oraz nie biorąc pod uwagę, że u pozwanego obowiązuje wartościowanie stanowisk pracy, w którym to procesie zakładowego stażu pracy nie bierze się pod uwagę;

7) art. 18<sup>3d</sup> k.p. poprzez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi powód podniósł, iż wykazał w toku postępowania sądowego, że wykonywał pracę tej samej wartości, która wymagała porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnego wysiłku, co pozostali pracownicy pozwanego, których stanowiska pracy zaliczone zostały do VI kategorii zaszeregowania. Powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06 (LEX nr 272249), w którym przyjęte zostało, że istotne jest ustalenie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, a wówczas do uznania zasadności roszczenia nie jest konieczne potwierdzenie się wskazanego kryterium dyskryminacyjnego. Skoro zatem przytoczył on okoliczności mogące świadczyć o nierównym traktowaniu - zakładowy staż pracy - to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami. Zdaniem powoda zakładowy staż pracy może być tożsamy z jego wiekiem bowiem jako młody pracownik w zakresie posiadanego stażu pracy oraz ogólnego wieku nie mógł

liczyć na wynagrodzenie, które winno być mu ustalone w wyniku przeprowadzonego procesu wartościowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda okazała się uzasadniona. Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Innymi słowy niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, LEX nr 1217632 oraz z dnia 2 października 2012 r., I PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202 z glosą H. Szewczyk). Rozwinięciem ogólnego zakazu dyskryminacji jest zasada jednakowego wynagradzania pracowników statuowana w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Z mocy tego przepisu pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10,



LEX nr 1095824; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107; z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443). 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Oznacza to, że 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 to że różnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany powinien wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W rozpoznawanej sprawie na powyższe kwestie prawidłowo zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, ale błędnie uznał, że powód w pozwie oraz w czasie toczącego się postępowania sądowego nie przytoczył okoliczności, które uzasadniałyby istnienie prawnie zakazanej przyczyny niekorzystnego ukształtowania jego wynagrodzenia za pracę zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Z twierdzeń powoda wynika, że jest pracownikiem w młodym wieku, a jednym z kryteriów dyskryminacji, wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jest wiek. Powód między innymi wskazał, że w pozwanym Urzędzie nie było przejrzystego systemu wynagradzania pozwalającego ustalić, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości. W 2011 r. przeprowadzono doraźnie wartościowanie pracy przez zespół ds. wartościowania stanowisk pracy, ale wynik pracy tego zespołu nie został zatwierdzony, mimo

obowiązku wynikającego z zarządzenia nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy oraz poprzedzającego go zarządzenia z dnia nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. nr 48, poz. 566 ze zm.), co ustalił Sąd Rejonowy w K. prawomocnym wyrokiem z dnia 31 marca 2012 r. W świetle ustaleń przyjętych przez Sąd drugiej instancji w podstawie zaskarżonego rozpoznawaną skargą wyroku, którymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że głównym kryterium różnicowania wynagrodzeń w pozwanym Urzędzie był staż pracy i doświadczenie zawodowe. Nie wyjaśniono jednak przy tym, co znaczy „doświadczenie zawodowe”, a zwłaszcza czym się różni od kryterium stażu pracy (często są to pojęcia pokrywające się) i jaki miało to wpływ na różnicowanie wynagrodzeń przy przyjęciu, że pracownicy wykonywali pracę tej samej wartości. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, a ustalenia te przyjął za własne Sąd drugiej instancji, że bezpośredni współpracownicy powoda, mający *de facto* węższy zakres obowiązków, pobierali wyższe wynagrodzenia zasadnicze, niż przyznane powodowi za wykonywanie dodatkowo pracy związanej z postępowaniem egzekucyjnym w administracji. A zatem powód wykazał, że doszło do niekorzystnego zróżnicowania jego wynagrodzenia w stosunku do pracowników, którzy wykonywali pracę o porównywalnej wartości oraz w stosunku do pracowników zatrudnionych w Oddziale [...]. W doktrynie prezentowany jest pogląd, że wyniki wartościowania pracy powinny stanowić narzędzie ułatwiające pracodawcy realizację obowiązku niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu. Pracownik ma bowiem prawo otrzymywania jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (por. Jarosław Marciniak, Proces wartościowania stanowisk pracy w urzędzie, ABC nr 131734 oraz Krzysztof Walczak, Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 9, str. 241-243).

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie 109/88, *Handelsog Kontorfunktionarernes Forbund and Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* występującym w imieniu Danfoss (ECR 1989 s. 3199) przyjął, że w przypadku, gdy dowiedzione zostanie, że stosowany przez pracodawcę system wynagrodzeń jest

nieprzejrzysty, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że system ten nie jest dyskryminujący. Nie jest więc wystarczające powołanie się przez pracodawcę ogólnie na staż pracy stosownie do przepisu art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. W wyroku w sprawie C -17/05, B.F. Cadman v. Health & Safety Executive (Monitor Prawa Pracy 2006 nr 11, s. 619) pojawia się teza, że mogą istnieć sytuacje, w których odwołanie się pracodawcy do stażu pracy powinno być uzasadnione w sposób szczególny, gdy pracownik wykaże, że osiągnięcie celu w postaci wykonywania powierzonych mu zadań nie jest zależne od stażu pracy. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, iż efektywność wykonywania powierzonych pracownikowi obowiązków uzależniona jest od doświadczenia zawodowego, które zazwyczaj idzie w parze ze stażem pracy. Tymczasem Sąd drugiej instancji okoliczności tych nie wziął pod uwagę *a priori* uznając, że dyskryminację spowodowaną ustaleniem zasad wynagradzania wyłącza kryterium stażu pracy. Nie uwzględnił przy tym przepisu art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Natomiast kryterium stażu pracy nie jest, samo w sobie, wystarczającym parametrem umożliwiającym ustalenie, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości, o czym stanowi art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. Nie odnosi się ono bowiem do przedmiotowych cech wykonywanej pracy.

W realiach rozpoznawanej sprawy pozwany Urząd ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że system wartościowania stanowisk pracy dotyczył pracowników zatrudnionych w 2008 r., nie udowodnił jednak, a nawet nie uprawdopodobnił, że owo niestosowanie systemu wartościowania stanowisk w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych po 2008 r., w tym do powoda, może być uzasadnione stażem pracy, a co się z tym wiąże jego młodym wiekiem. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r., I PK 138/09 (LEX nr 1324251) wskazał, że to pracodawcę obciąża dowód w zakresie stosowanego systemu wynagradzania a w

razie ustalenia, że system ten był nieprzejrzysty - udowodnienia, że zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników wynika ze stosowania niedyskryminujących kryteriów. W tym kontekście należy mieć na względzie, że kryterium stażu pracy może być jedynie jednym z parametrów różnicowania wynagrodzeń ustalonych zgodnie z systemem wynagrodzeń zawierającym mierniki pozwalające ustalić, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości. System wynagradzania, w którym nie stosuje się mierników pozwalających ustalić, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości, a różnicowanie wynagrodzeń następuje na podstawie stażu pracy uniemożliwia w zasadzie ustalenie, czy dana praca jest, w porównaniu z inną, pracą jednakową lub jednakowej wartości.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie art. 19 dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z dnia 31 marca 1981 r., C-96/80 w sprawie J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.; z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der Österreichischen Postsparkasse AG), również Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, że gdy pracownik przedstawi przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. A zatem zasadnie zarzuca powód w skardze kasacyjnej, że Sąd drugiej instancji w sposób nieuprawniony uznał, że nie doszło do przerzucenia ciężaru dowodu bowiem nie uprawdopodobnił on dyskryminacji w wynagrodzeniu za pracę i nie może domagać się odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

