



Sygn. akt II PK 47/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa T. T.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w B.
o odszkodowanie i ustalenie wynagrodzenia,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13
listopada 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 23 listopada 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanego Urzędu Miejskiego w B., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z dnia 5 maja 2017 r. i oddalił powództwo

T. T. o przywrócenie poprzednich warunków wynagrodzenia za pracę oraz odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji i nierówne traktowanie płacowe, a ponadto postanowieniem z dnia 23 stycznia 2018 r., V Pa (...), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 18.879 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz kwotę 189 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania zażaleniewego.

W sprawie tej ustalono, że powód pełni urząd Prezydenta Miasta B. nieprzerwanie od 26 listopada 2006 r. Jego wcześniejsze wynagrodzenie za pracę na przestrzeni lat pełnienia tego urzędu ulegało zmianom, w tym przed zaskarżonym jego obniżeniem było ustalone w prawem określonej maksymalnej wysokości. W dniu 5 października 2016 r. Rada Miasta B. podjęła uchwałę numer (...) w sprawie ustalenia wynagrodzenia Prezydentowi Miasta B. w wysokości wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.200 zł, dodatku funkcyjnego w wysokości 1.100 zł, dodatku za wieloletnią pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz dodatku specjalnego w wysokości 7-krotności kwoty bazowej, nie więcej niż 30%. W ten sposób wynagrodzenie powoda zostało istotnie obniżone w stosunku do stanu poprzedniego, ale mieściło się w granicach stawek płacowych określonych w obowiązujących przepisach o wynagradzaniu pracowników samorządowych.

W dniu 18 października 2016 r. pozwany Urząd Miasta zwrócił się do Wojewody (...) z wnioskiem o zbadanie w trybie nadzorczym zgodności z prawem kontestowanej uchwały Rady Miasta B. z 5 października 2016 r. obniżającej wynagrodzenie powoda, który pismem z dnia 24 października 2016 r. zażądał od Przewodniczącego tej Rady przesłania protokołu i dokumentacji z sesji na której podjęto uchwałę z dnia 5 października 2016 r. Ostatecznie w odpowiedzi na ten wniosek Wojewoda (...) pismem z dnia 9 listopada 2016 r. poinformował, że poddał sporną uchwałę kontroli legalności, która nie wykazała, aby przy jej podjęciu doszło do naruszenia prawa, zastrzegając, że merytoryczna ocena zasadności tej uchwały nie mieści się w zakresie kompetencji nadzorczych wojewody.

W pozwie oraz podczas postępowania sądowego powód konsekwentnie wskazywał, że podłożem spornego obniżenia mu wynagrodzenia za pracę był konflikt polityczny pomiędzy posiadającą większość w Radzie Miasta grupą radnych klubu (...) a powodem (Prezydentem B.), który jest „utożsamiany z ugrupowaniem

opozycyjnym”. Według powoda, kontestowana przezeń uchwała Miasta została podjęta wyłącznie z przyczyn politycznych, przez co doszło do jego bezpośredniej dyskryminacji płacowej oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast reprezentująca pozwanego pracodawcę Rada Miasta B. utrzymywała, że pomiędzy spornymi stronami funkcjonują pozytywne relacje oparte na wzajemnym szacunku i nie doszło do jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne powoda, pomimo „istnienia pewnych różnic światopoglądowych”, a u podstaw obniżenia wynagrodzenia leżały wyłącznie względy merytoryczne, tj. dwukrotne nieudzielenie Prezydentowi B. absolutorium za niewykonanie budżetu, nienależyte sprawowanie nadzoru nad spółkami miejskimi, wzrost ich zadłużenia, wadliwe zarządzanie oświatą, wzrost zadłużenia miasta, nieegzekwowanie należności oraz wysoka stopa bezrobocia w B. Zasadniczym motywem obniżenia wynagrodzenia powodowi miały być zastrzeżenia w zakresie realizacji założeń budżetowych oraz niedostateczna aktywność urzędującego prezydenta. W kolejnych pismach oraz na rozprawie strona pozwana odnosiła się „szeroko do wadliwości w zarządzaniu oświatą, niesprawności planowania zagospodarowania przestrzennego, eksponując przy tym wielokrotnie absencję, niedostępność prezydenta i posiłkowanie się zastępcami, bądź innymi urzędnikami”.

Sąd pierwszej instancji uznał, że wzajemny stosunek spornych stron zdominowały negatywne relacje i brak współpracy pomiędzy organami miasta. Skomplikowane relacje, konflikt polityczny, wzajemnie skrajne różnice oraz antypatie polityczne i światopoglądowe doprowadziły do wydania spornej uchwały obniżającej wynagrodzenie powoda, które nie miało merytorycznego uzasadnienia ani nie zmierzało do zmotywowania powoda do sprawniejszego działania, lecz miało uwarunkowanie i podtekst polityczny. Sąd ten ocenił, że pozwany nie wykazał obiektywnych przyczyn uzasadniających obniżenie wynagrodzenia powodowi, a zaskarżona uchwała naruszyła obowiązujący w relacjach pracowniczych zakaz dyskryminacji. Dlatego na podstawie art. 18^{3a} w związku z art. 9⁴ k.p. uznał za nieważne obniżenie wynagrodzenia powoda, przywracając jego wysokość do maksymalnego poziomu obowiązującego przed podjęciem kontestowanej uchwały. Sąd ten uznał, że wynagrodzenie powoda wymagało porównania z poziomem wynagrodzenia prezydentów innych miast o podobnej liczbie mieszkańców. Zwrócił

też uwagę, że w okolicznych miastach sąsiadujących z B., które mają mniej mieszkańców, wysokość wynagradzania kierowników jednostek samorządowych jest zbliżona, a nawet wyższa od obniżonego wynagrodzenia powoda. Ponadto powód zarabia mniej niż jego zastępcy, sekretarz lub skarbnik B. Dlatego zaskarżone obniżenie wynagrodzenia za pracę „poniżej poziomu z 2006 roku” dyskryminowało powoda, przeto było nieważne i wymagało przywrócenia mu wynagrodzenia „na poziomie przed podjęciem uchwały z 5 października 2016 r.”. Równocześnie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i z tego tytułu Sąd pierwszej instancji zasądził na podstawie art. 18^{3d} k.p. na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 12.708,88 zł.

Do odmiennych wniosków doszedł Sąd drugiej instancji po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, argumentując, że zatrudnienie prezydentów miast regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, a tylko w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Szczegółowe kwestie ustalania wysokości spornego wynagrodzenia za pracę uregulowane zostały w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz rozporządzeniu wykonawczym Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Przepis art. 18 ust. 2 pkt 2 tej ustawy stanowi, że do wyłącznej właściwości rady gminy (miasta) należy ustalania wynagrodzenia wójta gminy, burmistrza lub prezydenta miasta. W związku z rozproszeniem spornych regulacji płacowych w różnych aktach normatywnych pojawiły się istotne trudności interpretacyjne w zakresie kontrolowania przez sądy powszechne uchwał rad gmin lub miast, które obniżały wynagrodzenie wymienionym pracownikom samorządowym w toku sprawowanych kadencji. Według tego sądu „niestety” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego, Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz sądów apelacyjnych dla pracowników samorządowych zostały wypracowane niekorzystne dla powoda zasady wykładni i stosowania tego prawa. Jednym z kluczowych orzeczeń w spornym zakresie był wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, w którym stwierdzono, że do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru nie stosuje się art. 42 k.p. W tej argumentacji ustalanie

wynagrodzeń za pracę wójtom, burmistrzom i prezydentom miast reguluje art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, co wymaga uwzględnienia specyficznego statusu prawnego i stosunku pracy z wyboru podmiotów pełniących funkcje organów wykonawczych miast lub gmin. Zgodnie z wymienionym przepisem, do wyłącznej właściwości rady gminy należy między innymi ustalanie wynagrodzenia wójta. Odebranie radzie gminy kompetencji do ustalania wynagrodzenia kierownikom urzędów samorządowych w zależności od ilości lub jakości świadczonej pracy podważałby ustawowe kompetencje rad gmin lub miast, które definiuje się jako jednostronne władcze oświadczenia woli organu stanowiącego gminy działającego za pracodawcę (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., II PK 209/10). W tej argumentacji, najbardziej racjonalnym rozwiązaniem respektującym interesy obu stron stosunku pracy oraz specyfikę zatrudnienia na stanowiskach kierowników urzędów gmin lub miast obsadzanych na podstawie wyników wyborów powszechnych jest uznanie, że ustalanie ich wynagrodzeń za pracę w sposób wyczerpujący normuje art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, przeto do zmian wysokości wynagrodzenia nie stosuje się wymogów z art. 42 k.p., co oznacza, że sądy powszechne nie są uprawnione do badania prawdziwości przyczyn ani zasadności dokonywanych zmian płacowych.

W zakresie zarzutu dyskryminacji z przyczyn politycznych powód powoływał się na wysokość wynagrodzenia swojego poprzednika na tym stanowisku (R. T.) oraz dotychczasowe wyższe swoje wynagrodzenie w latach poprzednich, a także na wyższe wynagrodzenia wójtów sąsiednich gmin lub płace wyższych urzędników zatrudnionych w tym samym Urzędzie Miejskim w B., które były ustalane w maksymalnej prawem określonej wysokości. Porównywanie kontestowanego wynagrodzenia z wynagrodzeniem poprzednika powoda na stanowisku prezydenta B. jest nieskuteczne ze względu na „upływ czasu, inny skład rady i jej zadania, oraz okoliczność, że dopiero od 2004 roku Polska jest członkiem Unii Europejskiej, co wiąże się z pozyskiwaniem środków na inwestycje i różnicuje w sposób zasadniczy ocenę pracy prezydentów”. Także porównanie do wynagrodzeń wójtów gmin sąsiedzkich nie było adekwatne, ponieważ każda gmina „ma swoją specyfikę tzn. różna jest liczba mieszkańców, inne są zadania i skład rady a co za tym idzie inne

są zadania wójtów”. Powoływanie się na zarobki pracowników tego samego urzędu miasta Sąd drugiej instancji uznał za chybione ze względu na nawiązywanie na innej podstawie prawnej z powołania lub umowy o pracę, które nie przystają do stosunków pracy z wyboru.

Ponadto według Sądu drugiej instancji, jednostronna czynność rady miasta obniżająca wynagrodzenie za pracę prezydentowi miasta nie może mieć charakteru „jednostkowo” dyskryminacyjnego, utrzymując, że nie wystarczy samo odwołanie się do odmiennych poglądów politycznych powoda nieakceptowanych przez radę miasta nawet, gdy ścierają się one „na granicy dobrego smaku”, ale jeśli odbywa się to w ramach demokracji, to nie ma problemu dyskryminacji. Ustalenie dyskryminacji płacowej powoda wymagałoby ustalenia takiego ciągu zdarzeń, „który wskazywałby na jawną eskalację negatywnych działań z jednoczesnym naruszeniem prawa, który także wywoływałby negatywne skutki dla powoda na zewnątrz”. Końcowo Sąd drugiej instancji ocenił, że zarzuty apelacji pozwanego pracodawcy „w części dotyczącej naruszenia prawa materialnego były zasadne” i zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji oddalając powództwo w całości oraz zasądając należne pozwanemu koszty zastępstwa procesowego.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 506 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o samorządzie gminnym) w związku z art. 18^{3a} § 1 i 2, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, 18^{3c} § 1, 2 i 3 oraz art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. oraz w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie z naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu Sąd nie był uprawniony do badania prawdziwości przyczyn, wskazanych przez pozwanego na uzasadnienie podjęcia uchwały obniżającej wynagrodzenie powodowi, gdy do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru nie stosuje się art. 42 k.p. Tymczasem: „(-) zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sąd pracy jest uprawniony do dokonania kontroli legalności zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru pod kątem naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji, zdaniem zaś powoda - należy przyjąć, iż kontrola ta powinna polegać na zbadaniu czy zarzuty stawiane

powodowi mają charakter rzeczywisty i niedyskryminacyjny oraz czy podjęta uchwała wywołuje skutki dyskryminacyjne w relacjach pracowniczych, (-) strona pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu, podjęła aktywność dowodową w kierunku wykazania, że jej działania nie miały charakteru zakazanego, tj.: że wykreowane wobec powoda zarzuty są rzeczywiste i uzasadnione merytorycznie, co dodatkowo przemawia za uznaniem kognicji Sądu pracy do zbadania ich prawdziwości, to uchybienie doprowadziło w konsekwencji do pozornego zbadania przedmiotowej sprawy i nierozpoznania jej istoty oraz niezapewnienia powodowi rzeczywistej realizacji prawa do sądu”; 2/ art. 18^{3a} § 1 i 2 oraz 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1, 2 i 3 k.p., „przez błędną wykładnię i uznanie, że jednorazowa, jednostronna czynność Rady Miasta B., tj.: podjęcie uchwały Nr (...) z dnia 5 października 2016 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Prezydentowi Miasta B. nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego, w sytuacji gdy: (-) brak jest uzasadnionych podstaw do przyjęcia, że za dyskryminację pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru nie można uznać pojedynczych, tj.: nierozciągniętych w czasie zachowań pracodawcy, (-) aktywność polityczna powoda nie może wykluczać dyskryminacji ze względów politycznych i dyskryminacyjnego ukształtowania jego wynagrodzenia, albowiem w stosunkach pracowniczych nie występuje zróżnicowanie na sprawy polityczne i niepolityczne, ponadto dozwolona krytyka polityczna nie może wpływać na sytuację pracowniczą powoda, jako że implementacja aktywności politycznej do relacji pracowniczej jest prawnie zakazana, (-) powyższa interpretacja jest sprzeczna z orzecznictwem Sądu Najwyższego, przyznającym sądowi pracy uprawnienie do zbadania uchwały rady miasta w zakresie obniżenia wynagrodzenia pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru pod kątem dyskryminacji, z którego wynika pośredni wniosek, iż podjęcie takiej uchwały - stanowiące jednorazowe zachowanie pracodawcy może mieć charakter dyskryminacyjny w relacjach pracowniczych, (-) powód uprawdopodobnił zarzut dyskryminacji, nadto pozwany na którym spoczywał ciężar dowodu nie wykazał, iż wykreowane wobec powoda zarzuty są rzeczywiste, tym samym, iż obniżenie wynagrodzenia powodowi miało uzasadnienie w obiektywnych okolicznościach, co przemawia za przyjęciem, iż do podjęcia przez Radę Miasta B. uchwały o Nr (...) z dnia 5 października 2016 roku

doszło wyłącznie z powodu przekonań politycznych powoda, czyli obniżenie wynagrodzenia powoda podyktowane było zakazaną przyczyną”; 3/ art. 11², 11³ oraz art. 18^{3c} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, przez błędną wykładnię polegającą na: „(-) bezzasadnym uznaniu, że wytyczony przez powoda kierunek analizy porównawczej, tj. porównanie sytuacji pracowniczej powoda do sytuacji pracowniczej jego poprzednika na stanowisku Prezydenta Miasta B. – R. T., jest nieprawidłowy z uwagi na to, iż znaczny upływ czasu, inny skład Rady Miasta B. i jej zadań oraz okoliczność, że dopiero od 2004 roku Rzeczpospolita Polska jest członkiem Unii Europejskiej - różnicuje w sposób zasadniczy ocenę pracy ww. prezydentów, w sytuacji gdy powyższe okoliczności nie mogą stanowić miernika ‘jednakowej pracy’ lub pracy o jednakowej wartości, albowiem winien on odnosić się bezpośrednio do porównywanych pracowników, nie zaś do Rady Miasta B. będącej pracodawcą uprawnionym do dokonania oceny jakości pracy pracownika, (-) bezzasadnym uznaniu, iż powód nie był nierówno traktowany w porównaniu z jego poprzednikiem, w sytuacji gdy był on wynagradzany w sposób mniej korzystny od wykonującego jednakową pracę/pracę o jednakowej wartości na tym samym stanowisku u tego samego pracodawcy poprzednika powoda, który - w przeciwieństwie do powoda - otrzymywał przez cały okres sprawowania funkcji Prezydenta Miasta B. najwyższą kwotę wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalną kwotę dodatku funkcyjnego, pomimo, iż w latach 2003 - 2006 Rada Miejska B. nie podjęła ani razu pozytywnej uchwały o udzieleniu mu absolutorium z wykonania budżetu miasta, co więcej uchwałą Nr (...) z dnia 9 maja 2005 r. nie udzieliła mu absolutorium z wykonania budżetu miasta za rok 2004, (-) błędnym uznaniu, iż w przedmiotowej sprawie chybione jest subsydiarne odniesienie sytuacji pracowniczej powoda do sytuacji pracowniczej prezydentów innych miast o porównywalnej liczbie mieszkańców do B., wynagrodzenia pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru w innych gminach w okolicach B. oraz pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w B. na stanowiskach kierowniczych, w sytuacji gdy za zastosowaniem tego akcesoryjnego kryterium weryfikacji przemawia specyfika charakteru pracy prezydenta miasta, unikalność oraz niepowtarzalność stanowiska pracy powoda w strukturze organizacyjnej pracodawcy, tj. okoliczności ograniczające w sposób oczywisty możliwość

weryfikacji sytuacji pracowniczej powoda jako pracownika na tle innych pracowników świadczących miarodajną z nim pod względem ilości i jakości pracę”; 4/ art. 18^{3a} § 1, 2 i 3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3c} § 1, 2 i 3 oraz art. 11² i 11³ k.p., przez „niezastosowanie oraz zaniechanie dokonania przez Sąd II instancji porównania sytuacji pracowniczej powoda po podjęciu przez Radę Miasta B. uchwały nr (...) z dnia 5 października 2016 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Prezydentowi Miasta B. do sytuacji pracowniczej powoda we wcześniejszym okresie zatrudnienia u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku, w sytuacji wskazania przez powoda ww. płaszczyzny porównawczej - co doprowadziło w konsekwencji do nierozpoznania istoty sprawy”; 5/ art. 18 § 3 i art. 9 § 4 k.p., przez niezastosowanie „w sytuacji gdy pozwany - wbrew spoczywającemu na nim ciężarowi dowodu - nie wykazał istnienia obiektywnej przyczyny podjęcia spornej uchwały, co uzasadniało przyjęcie, że Rada Miasta B. przy określaniu wysokości wynagrodzenia powoda naruszyła zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu”; 6/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p, art. 6 k.c. oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP „przez bezpodstawne pominięcie przez Sąd Okręgowy w B. materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie przed Sądem I instancji zgłoszonych na istotne w sprawie okoliczności oraz wydanie orzeczenia z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd I instancji z pominięciem reguł dotyczących rozkładu ciężaru dowodu w sprawie o dyskryminację, co doprowadziło do niewyjaśnienia okoliczności przedmiotowej sprawy i nierozpoznania jej istoty”.

We wnioskach o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował następujące zagadnienia prawne: „1) czy kognicja sądu pracy do zbadania uchwały rady gminy w przedmiocie obniżenia wynagrodzenia pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru w charakterze organu wykonawczego gminy (tj. na stanowisku wójta, burmistrza, prezydenta miasta) w kontekście naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji oraz równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art. 11², 11³ lub 18^{3c} k.p.) obejmuje w sprawie o dyskryminację, w której obowiązuje odwrócony ciężar dowodu, uprawnienie sądu pracy do dokonania merytorycznej oceny przesłanek wskazywanych przez radę gminy jako podstawa podjęcia uchwały w

zakresie obniżenia wynagrodzenia ww. pracownikowi oraz powód negatywnej oceny jakości jego pracy, tj. czy obejmuje badanie przez sąd pracy prawdziwości przyczyn, które wpłynęły na niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia ww. pracownika?, 2) czy w sporze dotyczącym dyskryminacji w wynagradzaniu pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru na stanowisku wójta, burmistrza lub prezydenta miasta można - mając na uwadze niewątpliwą specyfikę charakteru pracy ww. pracownika, unikalność i nieporównywalność jego stanowiska pracy - dokonać analizy porównawczej jego sytuacji faktycznej przy zastosowaniu kryterium weryfikacji w odniesieniu do siebie samego, tj. w odniesieniu do sytuacji pracowniczej powoda we wcześniejszym okresie zatrudnienia na tym samym stanowisku u tego samego pracodawcy oraz subsydiarnie w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru w charakterze wójta, burmistrza lub prezydenta miasta w innych gminach, w tym m.in. o porównywalnej liczbie mieszkańców i pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w urzędzie gminy kierowanym przez powoda, oraz czy ewentualne pozbawienie powoda ww. możliwości weryfikacji jest zgodne z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, gwarantującym każdemu obywatelowi prawo do sądu?, 3) czy okoliczności nie dotyczące pracownika, tj.: zmiany osobowe w składzie rady gminy - wieloosobowym, kolegialnym organie stanowiącym i kontrolnym gminy, do którego wyłącznej właściwości należy zgodnie z art. 18 ust. 2 pkt 2 u.s.g. ustalenie wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru, jak również zmiany dotyczące zakresu zadań rady gminy oraz upływ czasu pomiędzy kadencjami sprawowanymi przez pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru w charakterze wójta, burmistrza lub prezydenta miasta poddanych w sprawie o dyskryminację analizie porównawczej może obiektywnie uzasadniać w sprawie o dyskryminację zróżnicowanie oceny pracy świadczonej przez powoda oraz jego poprzednika zatrudnionego na tym samym stanowisku, w konsekwencji uniemożliwić dokonanie analizy porównawczej sytuacji prawnej powoda do sytuacji prawnej jego poprzednika, wykonującego te same czynności i posiadającego taki sam co powód zakres obowiązków, wynikający z art. 7 ust. 1 u.s.g.?”.

Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących, w jego ocenie, poważne wątpliwości, „(-) art. 18 ust. 2 pkt 2 u.s.g. w związku z art. 18^{3a} § 1 i 2 i 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez wyjaśnienie, czy w sprawie z powództwa pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru w charakterze wójta, burmistrza lub prezydenta miasta dotyczącej naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu poddanej pod rozstrzygnięcie sądu powszechnego, sąd pracy może - oddalić pozew o wyrównanie wynagrodzenia i ukształtowanie wynagrodzenia za pracę poprzez przywrócenie dotychczasowych warunków płacy, pomimo niezbadania, czy wskazywane przez pozwanego przyczyny obniżenia wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru mają charakter niedyskryminacyjny oraz czy powyższa interpretacja ww. przepisów jest zgodna z wymaganiami obligującymi sąd rozpoznać sprawę zgodnie z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP - gwarantującym każdemu prawo do sprawiedliwego tj. rzetelnego i nieiluzorycznego rozpatrzenia sprawy przez sąd, (-) wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (polegających na dokonaniu przez Sąd drugiej instancji wykładni art. 18^{3a} § 1 i 2 oraz 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. w sposób sprzeczny z jednolitym stanowiskiem Sądu Najwyższego) przez wyjaśnienie czy jednostronna czynność rady gminy polegająca na podjęciu uchwały w przedmiocie obniżenia wynagrodzenia za pracę pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru w charakterze organu wykonawczego gminy (tj. na stanowisku wójta, burmistrza lub prezydent miasta), może mieć charakter dyskryminacji ze względu na poglądy polityczne”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, wraz z orzeczeniem o zwrocie spełnionego przez powoda na rzecz pozwanego łącznej kwoty 19.068 zł z tytułu zasądzonych kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 12.708,88 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 listopada 2016 r. do dnia 28 lutego 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 marca 2017 r. do dnia zapłaty; ukształtowanie wynagrodzenia powoda poprzez przywrócenie poprzednich warunków płacy wskazanych w uchwale Nr (...) Rady

Miejskiej B. z dnia 28 lutego 2011 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Prezydentowi Miasta B. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje i kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego każdorazowo w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej wynikającej z norm przepisanych oraz orzeczenia o zwrocie spełnionego przez powoda na rzecz pozwanego świadczenia w łącznej kwocie 19.068 zł tytułem zasądzonych kosztów procesu.

Pełnomocnik procesowy strony pozwanej na rozprawie kasacyjnej oświadczył, że doszło do dyskryminacji płacowej skarżącego, pozostawiając rozstrzygnięcie sprawy do oceny Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spór o wysokość wynagrodzenia prezydenta B. wywołała uchwała Rady tego Miasta z dnia 5 października 2016 r. obniżająca w istotny sposób (o ponad 25%) poprzednie wynagrodzenie skarżącego za pracę, które było ustalone w maksymalnej prawem przewidzianej wysokości. W tym zakresie w utrwalonej judykaturze jednolicie przyjmuje się, że według art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, do rady miasta należy ustawowa kompetencja do ustalania wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta i tylko ten organ jest wyłącznie uprawniony do oceny ilości i jakości pracy świadczonej przez prezydenta miasta na podstawie udzielonej mu ustawowej normy kompetencyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 r., III PK 33/17, LEX nr 2499722 lub wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 21 listopada 2016 r., II OSK 2788/16, LEX nr 25979664). W tej wykładni, wyłącznie rada miasta lub gminy jako samorządowy organ stanowiący, a nie sądy, jest władna do określenia przyczyn oraz uzasadnienia wprowadzanych zmian wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta.

Sformułowane w skardze kasacyjnej polemiczne zarzuty nie zasługują na uwzględnienie w tym jurysdykcyjnie utrwalonym zakresie. I tak w wyroku z dnia 3 października 2008 r., I PK 30/08, (LEX nr 513007), Sąd Najwyższy ocenił, że jednostronna zmiana (obniżenie) wynagrodzenia może być dokonana przez organ

stanowiący gminy na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym. Taki pogląd stanowi kontynuację stanowiska wyrażonego już we wcześniejszych judykatach, w których Sąd Najwyższy (por. wyrok z 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 344) uznał, że rada miasta może obniżyć wynagrodzenie burmistrza ustalone na początku jego kadencji z zachowaniem okresu równego okresowi wypowiedzenia. Rozstrzygnął tak w oparciu o zasadę obowiązującą w art. 78 § 1 k.p., do którego odsyła art. 20 ust. 1 ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który stanowi, że pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Podobnie wyrokował Naczelny Sąd Administracyjny, który w wyroku z 11 września 2004 r., OSK 873/04 (Lex Polonica nr 1400241), argumentując, że skoro w szczególnym stosunku pracy pracownika samorządowego pełniącego z wyboru funkcję organu wykonawczego gminy do rady gminy należy ustalanie wysokości wynagrodzenia takiego pracownika, to do niej należy również jego zmiana. Odebranie radzie gminy (miasta) kompetencji ustalenia wynagrodzenia przez zmianę tego wynagrodzenia w zależności od ilości i jakości świadczonej pracy podważałoby ustawowe kompetencje tego organu samorządowego. Podobnie w argumentacji zawartej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 242) wskazano, że pracodawca zatrudniający pracownika samorządowego z wyboru ma możliwość swobodnego ustalania wysokości jego wynagrodzenia w granicach określonych przez art. 20 ustawy o samorządzie gminnym i jej przepisy wykonawcze. Organem uprawnionym do oceny jakości pracy świadczonej na stanowiskach pracy z wyboru jest organ stanowiący gminy. Rada gminy jest przy tym uprawniona do oceny jakości pracy świadczonej przez pracowników z wyboru na podstawie normy kompetencyjnej art. 4 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Z kolei art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym przyznaje tej radzie uprawnienie w znaczeniu materialnoprawnym do kształtowania wynagrodzenia w granicach określonych w art. 20 ust. 1 tej ustawy oraz art. 78 § 1 k.p. Przepis art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym nie ogranicza uprawnienia organu stanowiącego do ustalenia wynagrodzenia wójta, burmistrza ani prezydenta tylko raz na początku kadencji ani raz na cały okres

sprawowania urzędu z wyboru. Oznacza to, że jednostronna zmiana (obniżenie) takim pracownikom wynagrodzenia za prace może być jednostronnie dokonana przez organ stanowiący gminy na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Kolejne, znaczące stanowisko w spornej kwestii rozważanej legalności obniżenia wynagrodzenia pracownika z wyboru, Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z 9 czerwca 2008 r., II PK 330/07 (OSNP 2009 nr 21-22, poz. 278), w którym potwierdził, że nieokreślenie w ustawie o pracownikach samorządowych trybu i zasad obniżania wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego z wyboru nie wyklucza dopuszczalności dokonywania takich zmian przez radę gminy lub radę miasta wójtom, burmistrzom czy prezydentom miast w okresie sprawowania mandatu. Zmiana stosunku pracy z wyboru w zakresie warunków wynagradzania nie wymaga dla swej skuteczności zgodnego oświadczenia woli stron (art. 11 k.p.). Umieszczenie regulacji prawnej dotyczącej ustalania wynagrodzeń na wymienionych stanowiskach z wyboru w samorządowej ustawie ustrojowej (art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym) i przyznanie radzie gminy kompetencji do podejmowania rozstrzygnięć w tym zakresie, oznacza, że wynagrodzenie wójta, burmistrza lub prezydenta miasta ze stosunku pracy wyznacza jednostronne władcze oświadczenie woli organu stanowiącego gminy, działającego za pracodawcę (art. 3¹ k.p.). W tej argumentacji, skąpa regulacja statusu pracowniczego na wymienionych stanowiskach kierowniczych w podmiotach samorządowych nie oznacza niemożności dokonywania zmian (obniżenia) wynagrodzenia za pracę. Zasady ustalania spornego wynagrodzenia reguluje w sposób wyczerpujący art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, a uchwała obniżająca wynagrodzenie kierownikom urzędów pozostaje poza merytoryczną kontrolą sądu oraz kontrolą nadzorczą wojewody.

Ze względu na zupełny (wyczerpujący) charakter prawny tej kompetencji rady miasta przyjmuje się, że dokonywanie zmian wysokości wynagradzania prezydentów miast zatrudnianych na podstawie wyboru nie wymaga zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 42), co tylko z tego formalnego punktu odniesienia czyni zbędnym badanie prawdziwości, zasadności i

podważanie skuteczności zmienianych płacowych warunków zatrudnienia pracowników pełniących z wyboru funkcje organów wykonawczych miast lub gmin.

Istotne jest także to, że sądy pracy nie mogą korygować wysokości obniżonego prezydentowi miasta przez radę miasta wynagrodzenia za pracę, jeżeli zostało ono ustalone w wartościach mieszczących się w granicach („widełkach”) wyznaczonych przepisami prawa pracy, chyba że dochodzi do naruszenia zasady godziwego wynagradzania pracowników za wykonywanie tej samej pracy (art. 11³ w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.) lub do dyskryminacji płacowej z przyczyn kodeksowo uznanych za dyskryminujące pokrzywdzonego pracownika (art. 11³ w związku z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Jeżeli jednak skarżący twierdzi, że doszło do jego pokrzywdzenia i płacowej dyskryminacji w postaci istotnie obniżonego wynagrodzenia wyłącznie z przyczyn politycznych lub światopoglądowych, które skrajnie różnią z poglądami reprezentowanymi przez nieprzychylną mu ówczesnie większość członków rady miasta, która miała zastrzeżenia do jakości i efektywności wykonywanych przezeń urzędowych obowiązków prezydenta miasta, to Sąd drugiej instancji nie może uchylić się od zweryfikowania takich zarzutów z powołaniem się na wyłączną kompetencję ustrojową rady miasta do ustalenia lub zmian wynagrodzenia prezydenta miasta. Jest to wprawdzie ustrojowa kompetencja wyłączna, ale nie jest ona absolutna ani dowolna. Oznacza to, że zarzut dyskryminacji płacowej prezydenta miasta z niedozwolonych (zakazanych) przyczyn politycznych obliguje sądy pracy do merytorycznej weryfikacji okoliczności obniżenia spornego wynagrodzenia za pracę w celu przeciwdziałania niedozwolonej dyskryminacji płacowej ze względu na przekonania polityczne lub światopoglądowe prezydenta miasta, choćby obniżone stawki płacowe mieściły się w ustawowo określonych granicach wynagradzania prezydenta miasta (art. 11³ w związku z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym).

Mając na uwadze, że w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów ani dowodów w spornym zakresie (art. 398¹ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy nie może wyręczać ani zastępować właściwego Sądu drugiej instancji, który miejscowo jest położony bliżej podłoża i realiów przedmiotowego

sporu, w dokonaniu weryfikacji wskazanych przez radę miasta krytycznych zastrzeżeń do starannego i sumiennego wykonywania przez skarżącego obowiązków prezydenta miasta, które - w jego ocenie - były tylko nieuzasadnionym pretekstem do dokonania istotnej obniżki wynagrodzenia za pracę z dyskryminujących przyczyn politycznych. Konieczne w przedmiotowej sprawie zweryfikowanie przeciwnych twierdzeń stron w spornym zakresie oraz negatywnych dla pozwanego ocen i konkluzji Sądu pierwszej instancji będzie skomplikowane już dlatego, że na ogół zawsze można doszukać się nierozwiązanych sfer krytyki działań władarzy miast lub gmin zobowiązanych do troski i działania na rzecz wspólnego interesu określonych społeczności lokalnych, gdy wszystkich potrzeb lub oczekiwań mieszkańców nie można od razu ani definitywnie załatwić choćby ze względu na ograniczone możliwości finansowe organów samorządowych. Wprawdzie sądy pracy nie są właściwe do rozstrzygania sporów dotyczących ustanawiania nowych lub zmienianych warunków płacy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.), ale nie dotyczy to kontroli zasadności wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania za pracę (art. 42 w związku z art. 45 k.p.), albo koniecznej weryfikacji zarzutu niedozwolonej dyskryminacji płacowej ze względu na prawem zakazane kryteria (art. 18^{3a} k.p.). Takie okoliczności nie zwalniały Sądu drugiej instancji z suwerennej sędziowskiej oceny różniących się przyczyn i ocen dokonania istotnej obniżki wynagrodzenia za pracę skarżącemu. W żadnym razie wyłączna kompetencja rady miasta do ustalenia lub zmiany wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta (art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym w związku z art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych) nie może być wykorzystywana do niedozwolonej dyskryminacji płacowej ze względu na przekonania polityczne lub światopoglądowe prezydenta miasta (art. 11³ w związku z art. 18^{3a} i nast. k.p.). Równocześnie do dyskryminacji płacowej dochodzi zawsze wtedy, gdy pracownik z jakichkolwiek przyczyn zostaje pokrzywdzony finansowo na gruncie prawem określonych kryteriów dyskryminujących go w porównaniu do wynagradzania innych pracowników zatrudnionych na porównywalnych lub na niższych stanowiskach pracy, co nie wymaga szczególnej lub długotrwałej eskalacji negatywnych działań dyskryminujących pracownika, zwłaszcza że dyskryminacja płacowa sama w sobie stanowi ciągle materialne pokrzywdzenie

dyskryminowanego pracownika do czasu dobrowolnego lub przymusowego przywrócenia stanu zgodnego z prawem. Powyższe oznacza, że wyłączna kompetencja rady miasta do ustalenia lub zmiany wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta (art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym w związku z art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych) nie może być wykorzystywana do niedozwolonej dyskryminacji płacowej ze względu na przekonania polityczne lub światopoglądowe prezydenta miasta (art. 11³ w związku z art. 18^{3a} i nast. k.p.).

Nawet jednak gdyby Sąd ten podzielił stanowisko skarżącego, że doszło do jego dyskryminacji płacowej z zakazanych przyczyn politycznych, to powinien rozważyć skorygowanie wysokości dochodzonego odszkodowania z tytułu politycznej dyskryminacji płacowej do wysokości najniższej prawem przewidzianej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.), mając na uwadze, że skarżący pozwał urząd miasta, którym sam kieruje i zarządza, przeto jest zobowiązany do dbałości o interesy majątkowe „własnego” pracodawcy także w sporach ze stosunku pracy, których nie wywołał pozwany pracodawca, ale ewentualnie reprezentującą pozwanego Rada Miasta B. wskutek obniżenia skarżącemu spornego wynagrodzenia za pracę. W takim złożonym układzie procesowym spornych stron istotna dla skarżącego powinna być przede wszystkim satysfakcja moralna uzyskana z potencjalnego potwierdzenia niedozwolonych politycznych motywów dyskryminacji płacowej.

Należy podkreślić, że organy samorządowe oraz osoby sprawujące kierownicze urzędy samorządów miast lub gmin powinny przede wszystkim respektować demokratyczny wynik wyborów oraz kierować się wspólnotowym dobrem mieszkańców danych jednostek samorządowych, bez względu na różnice polityczne lub światopoglądowe, które w żadnym razie nie mogą być narzędziem nierównego, dyskryminacyjnego lub etycznie nagannego szykanowania czy pokrzywdzenia pracowników wybranych w demokratycznych wyborach powszechnych, bez względu na reprezentowane przez wybranych opcje lub poglądy polityczne, które nie powinny wpływać na formułowanie zarzutów w kwestiach społecznych wspólnot samorządowych ani na istotne sprawy pracownicze. W tym zakresie sądy powszechne i Sąd Najwyższy mają ograniczone

możliwości ingerowania w politykę płacową pracodawców samorządowych (art. 262 § 1 pkt 2 k.p.), w których imieniu działają wyłącznie uprawnione organy decyzyjne (art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym), ale zawsze obowiązuje kodeksowy zakaz dyskryminacji płacowej ze względu na ustawowo określone kryteria antydyskryminacyjne, obejmujące między innymi zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu przekonania polityczne pracowników (art. 18^{3a} k.p.). W ramach samorządowego ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników pełniących kierownicze urzędy utrwaliła się tylko formalnie legalna praktyka przyznawania wynagrodzeń kierowników urzędów samorządowych w maksymalnych lub górnych wysokościach stawek płacowych określonych w odpowiednich przepisach prawa pracy, która nie zawsze respektuje kodeksowe zasady ustalania wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Tymczasem rady gmin lub miast na ogół ustalają kierownikom urzędów samorządowych, w tym prezydentom miast, burmistrzom i wójtom zwykle lub najczęściej maksymalne stawki wynagrodzenia za pracę, jeżeli organy te nie pozostają we wzajemnych konfliktach zwłaszcza motywowanych różnicami politycznymi lub światopoglądowymi. Nie oznacza to, że maksymalne warunki (stawki) płacowe stanowią jedynie uzasadnione lub usprawiedliwione kryterium orzekania o wysokości spornego wynagrodzenia za pracę. Nie ma takiej zasady prawa pracy, że prezydentom miast przysługuje wynagrodzenie za pracę w maksymalnych stawkach określonych w przepisach płacowych.

Należy zwrócić uwagę, że zasada równego płacowego traktowania pracowników dotyczy prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.), tyle że w pozwanym urzędzie jest tylko jedno kierownicze stanowisko pracy prezydenta miasta, którego wynagrodzenie nie poddaje się ocenie według dyspozycji wymienionego przepisu prawa pracy. W szczególności w judykaturze przyjmuje się, że porównanie sytuacji prawnej, w tym wysokości pracowniczych wynagrodzeń, według zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), w tym równego wynagradzania za jednakową pracę lub prace o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.), może nastąpić

tylko w obrębie tego samego pracodawcy ze względu na różniące się obszary działania lub kręgi odbiorców, zróżnicowaną specyfikę pracy, zasoby kadrowe, metody zarządzania, kondycję finansową pracodawców itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 143). Taki stan rzeczy wyklucza porównywanie obniżonego skarżącemu wynagrodzenia za pracę do wysokości wynagrodzenia prezydentów innych miast o porównywalnym obszarze lub liczbie mieszkańców ani do wysokości wynagradzania wójtów urzędów sąsiedzkich gmin, które to gminy nie są pracodawcami skarżącego, choćby pobierali oni - według twierdzeń skarżącego - wyższe wynagrodzenia za pracę świadczoną na innych stanowiskach pracy oraz u innych pracodawców. Równocześnie odmienne podstawy prawne zatrudniania urzędników samorządowych w ramach tego samego urzędu (pозwanego pracodawcy) w żadnym razie nie usprawiedliwiają wyższego wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie powołania lub umowy o pracę w porównaniu do niższej płacy przełożonego kierownika (prezydenta) pozwanego urzędu miasta. Uwzględniając te złożone uwarunkowania faktyczne i prawne Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że na gruncie zasady równego traktowania pracowników tego samego pracodawcy (urzędu miasta) rada miasta nie może obniżyć prezydentowi miasta wynagrodzenia za pracę poniżej wysokości wynagrodzenia żadnego z podległych mu urzędników już dlatego, że zwierzchnik służbowy nie może być niżej wynagradzany od jego podwładnych według zasady godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 w związku z art. 78 k.p. i art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym), które ustala się z uwzględnieniem kodeksowych kryteriów wyznaczonych przez kierowniczy rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do wykonywania funkcji prezydenta miasta, ilość i jakość oraz podwyższony zakres odpowiedzialności z tytułu wykonywanych obowiązków prezydenta miasta. Wszystko to oznacza, że na gruncie zasady równego traktowania pracowników tego samego pracodawcy (urzędu miasta) rada miasta nie może obniżyć prezydentowi miasta wynagrodzenia za pracę poniżej wysokości wynagrodzenia żadnego z podległych mu urzędników już dlatego, że zwierzchnik służbowy nie może być niżej wynagradzany od jego podwładnych według zasady godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 w związku z art. 78 k.p. i art. 18 ust. 2

pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym). W tym zakresie Sąd drugiej instancji wyda orzeczenie po dokonaniu stosownych ustaleń wymaganych do skorygowania (podwyższenia) kontestowanego wynagrodzenia za pracę do wysokości nie niższej od najwyższego wynagrodzenia podległego skarżącemu urzędnika pozwanego pracodawcy.

Końcowo Sąd Najwyższy podkreśla, że dokonane w przedmiotowej sprawie oceny prawne i wskazania co do dalszego procedowania (art. 386 § 6 w związku z art. 398²¹ k.p.c.) byłyby takie same, gdyby sporne strony występowały w odmiennej konfiguracji procesowej, tzn. gdyby prezydentem miasta został wybrany przedstawiciel (...), a w radzie miasta większością dysponowałaby opcja totalnie skonfliktowana z wymienioną formacją polityczną.

Równocześnie niespodziewane przyznanie przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie kasacyjnej, że doszło do dyskryminacji płacowej skarżącego, mogło prowadzić do ugodowego zakończenia przedmiotowego sporu, ale nie zwalniało Sądu Najwyższego od rozstrzygnięcia sformułowanych w skardze kasacyjnej problemów prawnych w istotnych kwestiach związanych z kontrowersyjnym niekiedy obniżaniem wynagrodzeń za pracę burmistrzom, prezydentów miast lub wójtom.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.