

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa R. O., Ł. R.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W. i P. Spółce Akcyjnej w G. o odszkodowanie z
tytułu nierównego traktowania i inne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,
skarg kasacyjnych powodów R. O. i Ł. R. od wyroku Sądu Okręgowego Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie
z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt IV Pa 107/14,

**1. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej
powoda R. O.;**

**2. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej
powoda Ł. R.;**

**3. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w
Olsztynie) na rzecz adwokata S. B. tytułem kosztów nieopłaconej
pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 900 (dziewięćset)
złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług
przewidzianą dla tego rodzaju czynności;**

**4. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w
Olsztynie) na rzecz adwokata M. G. tytułem kosztów nieopłaconej
pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 900 (dziewięćset)
złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług
przewidzianą dla tego rodzaju czynności;**

5. nie obciąża powodów obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanych kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Olsztynie wyrokiem z 29 listopada 2013 r., IV P 412/12, oddalił powództwa m.in. R. O. i Ł. R. przeciwko P. S.A. w W. oraz P. S.A. w G. o odszkodowanie za naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, ponieważ powodowie – mimo ciążącego na nich obowiązku – nie wykazali kryterium, ze względu na które mieli być przez pozwanych dyskryminowani.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wnieśli powodowie R. O. i Ł. R. zarzucając naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 117 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 9 lipca 2014 r., IV Pa 107/14, oddalił apelację powodów. Podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że powodowie nie dowiedli istnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 18^{3d} k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanych zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy przyjął, że to na powodach ciążył obowiązek wykazania naruszenia przez pozwanych zasady równego traktowania, którego skutkiem było niekorzystne – w porównaniu do innych pracowników wykonujących pracę tożsamą – ukształtowanie wysokości ich wynagrodzeń (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.) oraz wykazanie, że zróżnicowanie to spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Tymczasem apelacja skupia się wyłącznie na podkreśleniu istnienia różnic w wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych przez pracowników P. S.A. zajmujących stanowiska kierownika pociągu, a więc tożsame ze stanowiskami pracy powodów, która to okoliczność jest bezsporna i nie była kwestionowana również przez stronę pozwaną. Jednocześnie apelujący pomijają kwestię zasadniczą dla rozstrzygnięcia, a mianowicie, że sytuacja ta dla uznania zasadności ich żądań procesowych powinna nastąpić wskutek dopuszczenia się przez pozwanych naruszenia zasady równego traktowania z konkretnych przyczyn dyskryminacyjnych. Za taką

przyczynę nie można natomiast uznać okoliczności przejęcia powodów pracowników P. Spółki z o.o. Oddział P. przez P. S.A. w trybie art. 23¹ k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że w wyniku tego przejęcia w P. S.A. w okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. zasady wynagradzania nowo przejętych i dotychczasowych pracowników na tożsamych stanowiskach kierowników pociągów i konduktorów regulowały - przy akceptacji związków zawodowych - odrębne akty prawne, tj. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w spółce P. oraz Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy P. S.A. Opisana sytuacja znajdowała jednak umocowanie w art. 241⁸ § 1 k.p. W konsekwencji nie sposób traktować jej jako kryterium dyskryminacyjnego w rozumieniu art. 18^{3a} k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wnieśli w imieniu obu powodów ich pełnomocnicy z urzędu, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna powoda Ł. R. została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że ciężar udowodnienia dyskryminacji spoczywał na powodzie, podczas gdy jego obowiązkiem było jedynie przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających dyskryminację, co też skarżący uczynił w uzasadnieniu pozwu z 17 maja 2012 r., 2) art. 18^{3a} § 1 k.p. przez dokonanie błędnej subsumcji, polegającej na nieuznaniu, że w prawidłowo ustalonym w sprawie stanie faktycznym doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu skarżącego ze względu na jego cechy (właściwości) osobiste.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącego uzasadnił tym, że jest ona oczywiście uzasadniona, co wynika z błędnego ustalenia przez Sąd rozkładu ciężaru dowodu, tj. uznania, że w sprawie ciężar udowodnienia dyskryminacji spoczywał na skarżącym (pracowniku), co przeczy brzmieniu art. 18^{3b} § 1 k.p., który na pracownika nakłada jedynie obowiązek wskazania okoliczności faktycznych uzasadniających dyskryminację, a skarżący temu obowiązkowi sprostał.

Ponadto w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących istotną rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego: 1) czy roszczenie wynikające z art. 18^{3d} k.p. ma

charakter roszczenia odszkodowawczego za szkodę na mieniu, zadośćuczynienia za szkodę na osobie czy też ma charakter mieszany, rekompensujący uszczerbek w dobrach majątkowych i niemajątkowych?; 2) czy art. 18^{3d} k.p. uprawnia pracownika do dochodzenia wyłącznie roszczenia odszkodowawczego za szkodę na mieniu, zadośćuczynienia za szkodę na osobie, czy też dopuszczalne jest dochodzenie w jednej sprawie zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia?

Pełnomocnik skarżącego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W razie uznania przez Sąd Najwyższy, że wskazana podstawa kasacyjna naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, pełnomocnik wniósł zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie solidarnie od obu pozwanych kwoty 16.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia od 1 stycznia 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r., a także o rozpoznanie skargi na rozprawie oraz o zasądzenie od pozwanych na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Skarga kasacyjna powoda R. O. została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że ciężar udowodnienia dyskryminacji spoczywał na powodzie, podczas gdy jego obowiązkiem było jedynie przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających dyskryminację, co też skarżący uczynił w uzasadnieniu pozwu, 2) art. 18^{3a} § 1 k.p. przez dokonanie błędnej subsumcji, polegającej na nieuznaniu, że w prawidłowo ustalonym w sprawie stanie faktycznym doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu skarżącego ze względu na jego cechy (właściwości) osobiste.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącego uzasadnił tym, że jest ona oczywiście uzasadniona, co wynika z błędnego ustalenia przez Sąd rozkładu ciężaru dowodu, tj. uznania, że w sprawie ciężar udowodnienia dyskryminacji spoczywał na skarżącym (pracowniku), co przeczy brzmieniu art. 18^{3b} § 1 k.p., który według pełnomocnika na pracownika

nakłada jedynie obowiązek wskazania okoliczności faktycznych uzasadniających dyskryminację, a skarżący temu obowiązkowi sprostał.

Pełnomocnik skarżącego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W razie uznania przez Sąd Najwyższy, że wskazana podstawa kasacyjna naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, jak też o zasądzenie na rzecz pełnomocnika z urzędu kosztów udzielonej pomocy prawnej.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu obu pozwanych ich pełnomocnik, wnosząc o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżących kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Według utrwalonego orzecznictwa, każda z przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej musi być powiązana z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, LEX nr 53308 oraz postanowienia: z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963; z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203; z 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02, LEX nr 77076 oraz z 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, niepubl.). Dlatego kontrowersje dotyczące dokonanych w sprawie ustaleń nie stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej (por. postanowienie z 19 lutego 2014 r., I UK 412/13, LEX nr 1646934).

Tymczasem sformułowana przez pełnomocnika skarżącego Ł. R. przesłanka przyjęcia skargi do rozpoznania, tj. potrzeba wykładni art. 18^{3d} k.p. (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), dotyczy takich aspektów tej regulacji, które nie miały odniesienia do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w którym nie było kontrowersji co do tego, jaki rodzaj uszczerbku (szkodę na mieniu, szkodę na osobie, jednocześnie obydwa te uszczerbki) ma rekompensować odszkodowanie. Uzasadniając przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. potrzebę wykładni przepisów prawnych, skarżący Ł. R. przedstawił ujawniające się jego zdaniem w sprawie wątpliwości dotyczące wykładni art. 18^{3d} k.p., jednakże sformułowane w tym zakresie pytania wykraczają poza podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, a zatem ich rozstrzygnięcie jest zbędne.

Nie została również w rozpoznawanej sprawie wykazana przesłanka oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), której występowania obaj skarżący upatrują w oczywistym naruszeniu art. 18^{3b} § 1 k.p.

Sądy obu instancji uznały, że skarżący pracownicy (powodowie) nie wykazali, aby pracodawcy dyskryminowali ich w zatrudnieniu, czyli traktowali ich nierówno z przyczyn zabronionych przez prawo. W toku procesu skarżący upatrywali naruszenia przez pozwanych zasady niedyskryminacji w stosowaniu wobec pracowników P. S.A. odmiennych regulacji w zakresie wynagradzania w zależności od tego, czy zostali oni, czy też nie, przejęci przez P. S.A. w trybie art. 23¹ k.p., a zatem powoływali się na przejęcie pracowników P. Spółkę z o.o. Oddział P. (w tym skarżących) przez P. S.A. w trybie art. 23¹ k.p. Jednak tak sformułowana okoliczność, zdaniem Sądu Okręgowego, nie daje się zakwalifikować jako którakolwiek z przyczyn dyskryminacji (niedozwolonego różnicowania sytuacji pracowników) wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Nie odnosi się bowiem ani do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych poszczególnych powodów, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę oraz związany z tym transfer pracowników nie są zdarzeniami objętymi treścią art. 18^{3a} § 1 k.p.

W tej sytuacji należy zauważyć, co wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego osobistą cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376). W orzecznictwie przyjmuje się, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania. Oznacza to, że za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące (obojętne z punktu widzenia art. 18^{3a} § 1 k.p.), nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP nr 1/2005, poz. 6; z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, M.P. 2007 nr 1, poz. 32; z 9 stycznia 2007 r.; z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256). Z tych względów przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP Nr 2008 nr 3-4, poz. 36). Z tychże względów od powoda (pracownika) domagającego się odszkodowania z tytułu dyskryminacji (art. 18^{3d} k.p.) wymaga się w procesie wskazania i uprawdopodobnienia, że nierówne traktowanie miało miejsce z przyczyny(przyczyn) zakazanej(zakazanych) przez prawo. Tej przyczyny – jeżeli nie wynika ona z okoliczności faktycznych przedstawionych przez powoda – nie może się domyślać ani pozwany (pracodawca), ani sąd pracy rozstrzygający sprawę o odszkodowanie z tytułu

dyskryminacji. Dopiero kiedy powód (pracownik) wskaże (poda, sformułuje, nazwie, uprawdopodobni) przyczynę zarzucanej dyskryminacji, pozwany (pracodawca) może się bronić przed zarzutem dyskryminacji albo wykazując, że dyskryminacja z tej przyczyny w ogóle nie miała miejsca, albo że nierówne traktowanie z tej przyczyny było usprawiedliwione obiektywnymi i zasługującymi na społeczną aprobatę okolicznościami. Niefortunne sformułowanie Sądu Okręgowego, że na powodzie (pracowniku) spoczywał obowiązek „dowodzenia” niedozwolonej przyczyny nierównego traktowania (dyskryminacji), wynikało z pewnej niestaranności w sposobie prezentowania argumentacji, nie może być jednak traktowane jako oczywiste naruszenia prawa, w tym przypadku przepisu regulującego rozkład ciężaru dowodu.

Skoro według ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji, które wiążą Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., skarżący nie wskazali żadnej niedozwolonej (zabronionej) przyczyny, ze względu na którą byli dyskryminowani, a zatem należało przyjąć, że zachowanie pozwanych nie nosiło cech dyskryminacji, to w świetle tak poczynionych ustaleń faktycznych nie występowała powołana przez skarżącego potrzeba wykładni art. 18^{3d} k.p. w zakresie wątpliwości co do charakteru odszkodowania należnego na podstawie tego przepisu, przysługującego osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ani co do charakteru roszczeń wynikających z tego przepisu.

W zakresie przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, która w obu skargach została sformułowana w sposób jednobrzmiący, należy zauważyć, że stosownie do poczynionych w sprawie ustaleń, wiążących Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. także na etapie przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 r., I UK 408/13, LEX nr 1646932), skarżący nie uprawdopodobnili, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Nie podali bowiem, cechy czy właściwości osobistej określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji, skoro konsekwentnie twierdzili, że przyczyną dyskryminacji było przejęcie pracowników P. Spółki z o.o. Oddział P. (w tym skarżących) przez P. S.A. w trybie art. 23¹ k.p. Wprawdzie art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu przyczyn

dyskryminacji, jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że jego § 1 wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów, nakazując równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). Jak przyjął Sąd Okręgowy, wskazana przez skarżących przyczyna dyskryminacji nie odnosi się „ani do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych poszczególnych powodów, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Tej tezy nie udało się skarżącym zakwestionować w skardze kasacyjnej.

Wobec niewskazania przez powodów żadnej przyczyny dyskryminacji (wymienionej w art. 18^{3a} § 1 k.p.) bezpodstawne jest twierdzenie skarżących o oczywistym naruszeniu art. 18^{3b} § 1 k.p. i zarzucanie Sądowi niezastosowania szczególnej konstrukcji rozkładu ciężaru dowodu właściwej dla postępowania w sprawach o dyskryminację. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego zabronioną przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Z przytoczonych wyżej orzeczeń jednoznacznie wynika, że nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania, wynikającej z art. 11² k.p., a pracownik czuje się subiektywnie „dyskryminowany”.

Mają rację skarżący, że art. 18^{3b} § 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Jednak w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p. pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać (podać, ujawnić, sformułować) przyczynę dyskryminacji (np. jedną z przyczyn

wymienionych w art. 18 3a § 1 k.p.) oraz przedstawić okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Zatem to powód (pracownik) powinien wykazać okoliczność nierównego traktowania w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, pozwany (pracodawca) zaś, broniąc się przed zarzutem dyskryminacji, musi wykazać, że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie miało miejsce – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powoda (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2014 r., II PK 218/13, LEX nr 1647003). Co więcej, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia obu skarg kasacyjnych powodów do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. ze względu na sytuację materialną powodów.