



Sygn. akt II PSKP 28/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. N.

przeciwko Bazie Lotnictwa [...] w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 21 kwietnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 18 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 18 września 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...) oddalił apelację powoda J.N. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 2 października 2017 r., sygn. akt VII P (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o

odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wniesione przeciwko (...) Bazie Lotnictwa [...] w W.

J. N. wniósł o zasądzenie od Skarbu Państwa - Jednostki Wojskowej (...) odszkodowania w kwocie 20.302 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pozwany Skarb Państwa - Jednostka Wojskowa nr (...) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w pozwanej Jednostce Wojskowej nr (...) wśród zakładowych źródeł prawa pracy obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Strefy Budżetowej z 8 czerwca 1998 r., którego treść została wynegocjowana ze związkami zawodowymi na poziomie Ministerstwa Obrony Narodowej. Wspomniany PUZP wyróżnia kategorie zaszeregowania w wynagrodzeniach pracowników. Widełki płac i kategorie zaszeregowania wartownika są zupełnie inne aniżeli malarza, stolarza czy hydraulika.

Powód był zatrudniony w pozwanej Jednostce Wojskowej na podstawie umowy o pracę, zawartej 2 lutego 2009 r. na okres próbny od 2 lutego 2009 r. do 1 maja 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku wartownika w Oddziale Warty Cywilnej, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 1 170 zł według VII kategorii zaszeregowania oraz premią regulaminową na zasadach i warunkach określonych w Zakładowym Regulaminie Premiowania: 40% i dodatkiem za wysługę lat.

Następnie strony niniejszego postępowania zawarły 28 kwietnia 2009 r. umowę o pracę na czas określony od 2 maja 2009 r. do 31 grudnia 2014 r., na podstawie której powód w dalszym ciągu wykonywał obowiązki wartownika w Oddziale Warty Cywilnej, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 1 215 zł według VII kategorii zaszeregowania oraz premią regulaminową na zasadach i warunkach określonych w Zakładowym Regulaminie Premiowania: 40% i dodatkiem za wysługę lat.

W latach 2010-2011 r. premia regulaminowa dla wartowników została zmniejszona z 47% do 10%, gdyż takie były ustalenia związków zawodowych z

Ministrem Obrony Narodowej. Różnica 37% została włączona do wynagrodzenia zasadniczego. Po tej zmianie wartownicy nadal otrzymywali to samo wynagrodzenie.

Przed okresem zamrożenia płac były podwyżki wynagrodzeń średnio 50 zł. Miała miejsce również podwyżka w wysokości 2-3 zł. Wszyscy otrzymywali wymienione podwyżki, przeważnie w tej samej wysokości. Komendant pozwanej jednostki starał się, aby wszyscy wartownicy otrzymywali jednakowe wynagrodzenie.

W 2012 r. powodowi jako jednemu z nielicznych została podniesiona płaca o 67 zł.

Powód oraz pozwana jednostka wojskowa zawarli 11 grudnia 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z treścią której powód świadczył pracę na stanowisku wartownika OWC w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 1.650 zł według IX kategorii zaszeregowania oraz premią regulaminową na zasadach i warunkach określonych w Zakładowym Regulaminie Premiowania: 10% i dodatkiem za wysługę lat.

Wartownicy, którzy świadczyli pracę w pozwanej jednostce wojskowej nie otrzymywali dodatku za pracę z bronią. W Oddziale Wart Cywilnych bez broni pracowali tylko portierzy.

Pracownicy Oddziału Wart Cywilnych w pozwanym zakładzie pracy pracują w systemie 12,5 godziny pracy w dzień i 24 godziny wolnego, 12 godzin pracy w nocy i 48 godzin wolnego.

Wartownikom przysługiwał dodatek nocny oraz premia, dodatek za wysługę lat, dodatek świąteczny i dodatek za drugą zmianę.

W pozwanym zakładzie pracy listy płac nie są jawne.

W dziale, w którym pracował powód byli zatrudnieni wyłącznie wartownicy. Malarze stolarze, hydraulicy byli zatrudnieni w innej komórce - WAK. Żaden malarz, hydraulik, stolarz nie wykonywał obowiązków wartownika, ani na odwrót.

Wszyscy wartownicy mieli te same obowiązki. W pozwanej jednostce wojskowej funkcjonowała zasada, że wynagrodzenie zasadnicze było przypisane do etatu i kiedy zwalniał się etat z wyższym wynagrodzeniem była możliwość

„przypisania danej osoby” do etatu z wyższym wynagrodzeniem. Tym sposobem Z.J. uzyskał podwyższenie wynagrodzenie o 150 zł brutto. Staż pracy powoda był krótszy od wspomnianego pracownika.

Dowódca pozwanej jednostki wojskowej występował z wnioskami do wyższych przełożonych, między innymi do Inspektoratu Wsparcia (instytucja zarządzająca funduszami przekazanymi przez MON), aby dostać pulę pieniędzy na podwyżki, ale odpowiedź była negatywna.

W trakcie pracy w pozwanym zakładzie pracy powód nie był traktowany ani lepiej ani gorzej przez pozwanego pracodawcę.

W czasie kiedy J. N. wrócił ze zwolnienia lekarskiego, pracował przez 1 miesiąc na dziennych zmianach: od 7:15 do 19:45.

Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu na podstawie porozumienia 1 grudnia 2015 r.

Oddział Wart Cywilnych zatrudnia 132 osoby. W czasie, kiedy powód zwolnił się w grudniu 2015 r. w pozwanym zakładzie pracy pracowali wartownicy, którzy mieli podobne wynagrodzenie do wynagrodzenia powoda. Wynagrodzenia zasadnicze pracowników OWC kształtowały się na poziomie od 1.600 do 1.800 zł. Różnica wynikała głównie z wysługi lat.

Stosownie do treści zaświadczenia pozwanego pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.358,85 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym wyrokiem z 2 października 2017 r., sygn. akt VII P (...) Sąd Rejonowy w W. w punkcie pierwszym - oddalił powództwo; w punkcie drugim - zasądził od powoda na rzecz pozwanego 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja ta nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że powód domagał się zasądzenia odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Był on zatem zobowiązany do przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że 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. Powód nie wskazał natomiast na niedozwoloną przyczynę, która jego zdaniem była podstawą zróżnicowania wysokości wynagrodzenia. To zaś oznacza, że wbrew twierdzeniom powoda, na pozwanego nie przeszedł ciężar udowodnienia, że zróżnicowanie wynagrodzenia było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika. Z tych względów powództwo o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uznał również, że roszczenie powoda było niezasadne nawet, gdyby za jego podstawę przyjąć naruszenie art. 11² k.p., tj. złamanie zasady „zwykłego” równego traktowania pracowników. Sąd podkreślił, że zgodnie z orzecznictwem, tego rodzaju naruszenie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje natomiast ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej

pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie ilość świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła wskazany przepis, przenosi się na staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259 i powołane w nim orzeczenia). Tymczasem staż pracy powoda był krótszy od części pracowników, do których powód się porównywał. Obowiązki J.F. były ponadto rozszerzone w stosunku do obowiązków powoda o zadania dowódcy warty. Co jednak ważniejsze, Sąd Rejonowy trafnie zwrócił uwagę, że różnice pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym powoda a pozostałymi wskazanymi przez niego wartownikami były niewielkie. Z analizy tabel przedstawionych przez pozwanego wynika, że różnica ta wynosiła około 300 zł, co stanowi 18% wynagrodzenia zasadniczego ostatnio otrzymywanego przez powoda (1650 zł). Sąd Okręgowy podzielił przywołany przez Sąd Rejonowy pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 232/10, zgodnie z którym o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników, wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 133, OSP 2013 nr 2, poz. 21). W niniejszej sprawie wynagrodzenia, które były przedmiotem porównania, nie odbiegały natomiast od siebie znacząco. Z uwagi na to nie można mówić o nierównym traktowaniu powoda, a powództwo o odszkodowanie za złamanie zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Niezasadna, w ocenie Sądu drugiej instancji, była apelacja również w zakresie, w jakim odnosiła się do przydzielenia powodowi gorzej płatnych zmian dziennych, z czego powód wywodził dyskryminację. Jak już zaznaczono, powód nie wskazał przyczyny dyskryminacji, która mogłaby być uznana za zakazane kryterium tj. dotyczące cechy (właściwości, przymiotu) osobistej o społecznie doniosłym znaczeniu. Przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie może być uznane za kryterium tego rodzaju. Co więcej, Sąd Rejonowy trafnie zwrócił uwagę, że innym pracownikom, którzy wracali ze zwolnień lekarskich przez jakiś czas również przydzielano zmianyienne. Nie można zatem zarzucić Sądowi Rejonowemu

błędnej oceny zeznań K. G. prowadzącej do ustalenia, że przydzielenie powodowi gorzej płatnych zmian dziennych nie nosi znamion dyskryminacji. Uznanie, że opisywane okoliczności nie mogą być ocenione za przejaw dyskryminacji było wynikiem dokonanej subsumpcji, która uwzględniała przesłanki opisane wyżej, nie zaś oceną dokonaną przez świadka.

Odnosząc się zaś do zarzutu dotyczącego błędnego ustalenia, że w 2012 r. powodowi jako jedynemu podniesiono wynagrodzenie o 67 zł, a dowódca występował o dodatkowe podwyżki, należy wskazać, że kwestia ta nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd oceniał wysokość wynagrodzenia powoda i innych pracowników. To, czy powód jako jedyny dostał taką podwyżkę, a także, czy dowódca występował o kolejne, nie miało wpływu na ocenę, że różnice w wynagrodzeniach nie stanowiły przejawy nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie:

1. art. 18^{3c} § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powód miał prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, podczas gdy losowe wskazania przez powoda tabeli wynagrodzeń 6 pracowników z 132 wykonujących jednakową pracę u pozwanej wykazało, że każdy z nich miał podstawę wynagrodzenia wyższą bądź rażąco wyższą od powoda, przy czym faktem jest, że powód wcześniej nigdy nie miał wglądu do akt osobowych innych pracowników, wobec braku dostępu;
2. art. 18^{3c} § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię ustalającą nieznaczące rozbieżności między podstawą wynagrodzenia powoda a 6 losowo wskazanymi pracownikami z grupy 132 nieuwzględniającą podstawowych zasad ekonomii i doświadczenia życiowego, mimo, że faktyczna różnica wynosiła 30%, nie jak wskazuje sąd 18%, a zastosowany przez Sąd zwrot „niewielkie” nie poddaje się kontroli instancyjnej i sprowadza się do oceny różnic poprzez uznanie nie oparte na żadnej podstawie;

3. art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p., poprzez niezastosowanie, tj. nie przeniesienie przez Sąd ciężaru dowodu na pozwanego, mimo że powód uprawdopodobnił tj. wskazał okoliczności uzasadniające roszczenie, że był dyskryminowany w zakresie kształtowania jego wynagrodzenia, co przy prawidłowym zastosowaniu art. 18^{3b} § 1 k.p. prowadziłoby do wniosku, że pozwany nie udowodnił, że nie dyskryminował powoda, ponadto Sąd odwoławczy nie postanowił na etapie postępowania dowodowego, czy powód dowodzi na podstawie art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. czy też ciężar dowodu ma opierać na art. 6 k.c.
4. Naruszenie przepisów postępowania mających znaczenie dla ustalenia podstawy nierównego traktowania powoda, a mianowicie art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez nie uznanie za ustalone następujących faktów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia:
 - częstotliwości podwyżek dla J.F. względem jednej symbolicznej 67 złotowej powoda mimo, że wynikało to wprost z dokumentacji pozwanej;
 - nie uwzględnieniu zeznań K. G., który wprost mówił, że powód otrzymywał gorzej płatne zmiany w następstwie kary za pobyt na zwolnieniu lekarskim;
 - nieznanomości przez powoda motywów dowódcy jednostki, który traktował go gorzej niż innych pracowników, co w konsekwencji ograniczyło powodowi możliwość przeniesienia ciężaru dowodu na pozwaną, mimo że taka wiedza jest dla pracownika niemożliwa do uzyskania.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

1. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 20.302 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie
2. uchylenie skarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania apelacji pełnomocnika powoda;

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz postępowania kasacyjnego według norm przepisanych;
4. rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. oddalenie skargi kasacyjnej w całości - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy rozważyć zarzut naruszenia prawa procesowego. Skarżący podniósł zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. Przypomnieć trzeba, że na podstawie art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej,

jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397). Tymczasem, jak wynika z treści skargi kasacyjnej wniesionej w niniejszej sprawie, strona skarżąca wprost podważa ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy. Istotą analizowanego zarzutu jest próba przeforsowania przez skarżącego korzystnych dla niego ustaleń faktycznych, które nie zostały ustalone przez Sąd drugiej instancji.

Wskazać należy, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109 i wskazane tam orzecznictwo).

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w pierwszej kolejności należy wyjaśnić zagadnienie przerzucenia ciężaru dowodu w postępowaniach dotyczących dyskryminacji pracowników. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Zasady te znajdują również zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia pracowników za jednakową pracę. Sąd Najwyższy w wyroku Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73) wyjaśnił, że na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów

zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2016 r., III PK 116/15, LEX nr 2057629).

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji słusznie uznał, że skarżący nie wskazał w niniejszej sprawie jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego, które mogłoby leżeć u podstaw rzekomego nierównego traktowania powoda ze strony pracodawcy, a zatem, w konsekwencji nie można było uznać, że doszło do przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego pracodawcę. Dodać przy tym należy, że sąd nie miał obowiązku informować pracownika, czy doszło i ewentualnie w którym momencie doszło do przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego.

Jeżeli zaś chodzi o zarzuty naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p., to zarzuty te również nie mogły zostać uwzględnione. Z art. 18^{3c} § 1 k.p. wynika zasada prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podkreślić wypada, że wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast 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.

Z przywołanego przepisu nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, natomiast ewentualne różnice wynagrodzeń muszą wynikać z obiektywnych przesłanek. W niniejszym postępowaniu Sąd drugiej instancji dokonał porównania wynagrodzeń powoda i wybranych pracowników zatrudnionych na podobnym do powoda stanowisku pracy. Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, wynagrodzenie powoda rzeczywiście różniło się od wynagrodzenia pozostałych porównywanych pracowników. Jednak nie oznacza to automatycznie, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Sądy *meriti* ustaliły, że wykazane różnice wynikały bądź z różnic w obowiązkach pracowników, bądź z dłuższego stażu pracy innych pracowników. Jak ustalono, również przydzielanie po okresie zwolnienia lekarskiego zmian dziennych stanowiło powszechną praktykę pracodawcy, a nie było szykaną wymierzoną w powoda.

Na marginesie należy zauważyć, że nie stanowią żadnego argumentu, który mógłby przemawiać za zasadnością niniejszej skargi kasacyjnej próby zaakcentowania różnicy w zarobkach przez procentowe porównanie rocznych zarobków, zamiast miesięcznych. Podobnie trzeba zauważyć, że skarżący zarzuca Sądowi stosowanie nieweryfikowalnych sformułowań ocennych, ale sam stosuje podobne sformułowania z tym, że mające na celu podkreślić różnice w zarobkach.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).