

Sygn. akt III BP 2/19

POSTANOWIENIE

Dnia 20 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. B., W. P., B. S., M. J.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej [...] w S.
o zaległe wynagrodzenie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20
sierpnia 2020 r.,
na skutek skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem
prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 18 kwietnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania i odstępuje od
obciążania strony pozwanej kosztami zastępstwa procesowego
powodów w postępowaniu ze skargi.**

UZASADNIENIE

Powodowie W. B., M. J., B. S. i W. P. domagali się zasądzenia od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „[...]” w S. kwot po 1.200 zł wraz w ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 19 listopada 2018 r., sygn. akt IV P (...), zasądził od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów żądane kwoty.

Sąd ustalił, że powodowie są pracownikami Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „[...]” w S., zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach ratowników medycznych-kierowców. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego

powodom jest wypłacany dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej - po 5 latach pracy - 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy - aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za pracę w zespole wyjazdowym w wysokości 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy. Powodowie, jako należący do grupy zawodowej ratowników medycznych, od 1 lipca 2017 r. otrzymują dodatek do wynagrodzenia w kwocie 400 zł brutto, a od 1 stycznia 2018 r. - w kwocie 800 zł brutto, na wypłatę których środki przekazuje stronie pozwanej (...) Oddział Narodowego Funduszu Zdrowia. Jest to wynik porozumienia z dnia 18 lipca 2017 r. pomiędzy Ministrem Zdrowia a reprezentacją Komitetu Protestacyjnego Ratowników Medycznych i Sekcją Krajową Pogotowia Ratunkowego i Ratownictwa Medycznego NSZZ „S.”. Zarządzeniem dyrektora nr (...) z dnia 19 stycznia 2018 r. pracownikom strony pozwanej, zatrudnionym na stanowiskach innych niż ratownik medyczny i pielęgniarka, została przyznana dodatkowa nagroda z rezerw za 2017 r. w wysokości 300 zł brutto miesięcznie, za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., proporcjonalnie do wymiaru etatu. W 2017 r. w okresie od lutego do grudnia tego rodzaju nagroda była przez pracodawcę wypłacana z rezerw za 2016 r. wszystkim jego pracownikom w kwocie po 250 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy uwzględnił żądania powodów, uznając, że znajdują one umocowanie w przepisach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd wskazał, że jedyną przyczyną, z racji której powodowie zostali pominięci przy przyznawaniu przez dyrektora strony pozwanej spornej nagrody w kwocie po 300 zł brutto przez cały 2018 r. było to, że w wyniku porozumienia zawartego w dniu 18 lipca 2017 r. pomiędzy Ministrem Zdrowia a reprezentacją Komitetu Protestacyjnego Ratowników Medycznych i Sekcją Krajową Pogotowia Ratunkowego i Ratownictwa Medycznego NSZZ mają - jako należący do grupy zawodowej ratowników medycznych - od 1 lipca 2017 r. wypłacany dodatek do wynagrodzenia w kwocie po 400 zł brutto, a od 1 stycznia 2018 r. w kwocie po 800 zł brutto. Zdaniem Sądu Rejonowego, zróżnicowanie świadczeń przez stronę pozwaną doprowadziło do nierównego traktowania powodów i wykluczenia ich z grona osób, którym przyznano sporną nagrodę tylko z tego względu, że należeli do

grupy zawodowej pracowników wykonujących zawód medyczny. Sąd Rejonowy podniósł, że strona pozwana nie wykazała, aby dysproporcja wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach innych niż ratownik medyczny względem tej grupy zawodowej sięgnęła aż takiego poziomu, żeby uzasadniało to pominięcie pracowników zatrudnionych na takich stanowiskach jak powodowie przy przyznaniu nagrody miesięcznej na rok 2018 w kwocie 300 zł brutto. Sąd podkreślił, że wypłata powodom dodatku do wynagrodzenia w kwocie po 400 zł brutto od 1 lipca 2017 r. i po 800 zł brutto od 1 stycznia 2018 r. odbywa się ze środków zewnętrznych, przekazywanych okresowo pozwanemu przez Narodowy Fundusz Zdrowia. Jest to przy tym dodatek do wynagrodzenia i nie są od niego naliczane pochodne świadczenia pracownicze. Nie jest on częścią wynagrodzenia zasadniczego za pracę i nie jest wypłacany razem z wynagrodzeniem. Natomiast sporne nagrody wypłacane są ze środków strony pozwanej, a konkretnie z rezerw wypracowanych w 2017 r. przez wszystkich pracowników, w tym ratowników medycznych. Zdaniem Sądu Rejonowego, powodowie powinni partycypować w podziale tych środków. Sąd ustalił, że podobnego działania pracodawcy nie było w 2017 r., w którym powodowie mieli od lutego do grudnia przyznaną dodatkową miesięczną nagrodę z rezerw w wysokości 250 zł brutto. Przyznanie im od lipca 2017 r. dodatku do wynagrodzenia w kwocie 400 zł brutto nie spowodowało zaprzestania wypłacania wspomnianej nagrody.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...), oddalił apelację pozwanego (pkt 1), rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt 2).

W ocenie Sądu Okręgowego, u strony pozwanej istnieje dyskryminacja w wynagrodzeniu. Różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium - przynależności do określonej grupy zawodowej. Powyższe doprowadziło do naruszenia zasady równego traktowania powodów wykonujących zawód medyczny. Jediną przyczyną, z jakiej powodowie zostali pominięci przy przyznaniu przez dyrektora pozwanego spornej nagrody w kwocie po 300 zł miesięcznie przez cały rok 2018, była okoliczność, że w wyniku porozumienia zawartego w dniu 18 lipca 2017 r. pomiędzy Ministrem Zdrowia a reprezentacją Komitetu Protestacyjnego Ratowników Medycznych i Sekcją Krajową

Pogotowia Ratunkowego i Ratownictwa Medycznego NSZZ „S.” uzyskali oni od 1 lipca 2017 r. dodatek do wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, całkowicie nieprzekonujący jest argument strony pozwanej sprowadzający się do usprawiedliwienia przyczyny takiego różnicowania pracowników chęcią rekompensaty pracownikom wykonującym zawód niemedyczny braku podwyżek wynagrodzenia w 2017 r. i 2018 r., na jakie mogli liczyć pracownicy wykonujący zawód medyczny. Sąd podkreślił, że dodatek, z powodu wypłacania którego powodowie zostali pozbawieni prawa do przedmiotowej nagrody, nie stanowi elementu wynagrodzenia za pracę, a jego wypłata odbywa się ze środków zewnętrznych, tj. Narodowego Funduszu Zdrowia. Sporne nagrody wypłacane są natomiast z budżetu pracodawcy, tj. rezerw wypracowanych w 2017 r. Sąd Okręgowy wskazał, że skoro wszyscy pracownicy strony pozwanej przyczynili się do zgromadzenia rezerw za 2017 r. (w tym również ratownicy medyczni), to również powodowie, jak wszyscy pracownicy, mają takie samo prawo do bycia beneficjentami tego systemu i otrzymania takiej nagrody. Odmowa przyznania im spornych nagród musiałaby się wiązać z ustaleniem, że powodowie nie wnieśli żadnego wkładu w uzyskanie tego funduszu. Sąd wskazał, że strona powodowa nie ma obowiązku wskazać podstawy prawnej dochodzonego roszczenia. Za nieprzekonujący Sąd uznał argument, że to na powodach spoczywał ciężar wykazania, że pozwany różnicował sytuację pracowników przez zastosowanie niedozwolonego kryterium. Podkreślił, że w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Za niesłuszny Sąd uznał zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 9 § 4 k.p., gdyż zarządzenie dyrektora pozwanego z dnia 19 stycznia 2018 r. nr 1/2018 dotyczące przyznawania „nagród z rezerw za 2017 r.” należy do kategorii zakładowych aktów prawnych i podlega ocenie przez sąd. Słusznie Sąd pierwszej instancji wykazał, że zarządzenie to ma charakter dyskryminacyjny w stosunku do grupy pracowników zatrudnionych u strony pozwanej, tj. m.in. ratowników medycznych, dlatego zarządzenie to - w myśl art. 9 § 4 k.p. - nie obowiązuje w

zakresie, w którym pozbawia ratowników medycznych prawa do „nagród z rezerw za 2017 r.”. W ocenie Sądu Okręgowego, niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 18^{3b} § 3 k.p., gdyż przepis ten należy interpretować w zestawieniu z art. 18^{3a} § 1 k.p. Wskazany przepis dotyczy innych przesłanek dyskryminacji. Sąd podkreślił, że przyznanie prawa do nagród z rezerw w 2017 r. obejmowało wszystkich pracowników, w tym również ratowników medycznych. Pozwany pracodawca nie widział wówczas przeszkód, aby nagrody te otrzymywali wszyscy pracownicy (w tym również wykonujący zawód medyczny). Jako pozaprawny Sąd Okręgowy ocenił argument strony pozwanej, że Sąd Rejonowy deprecjonuje zastosowaną przez pracodawcę politykę sprawiedliwości społecznej i wyrównywanie szans pozostałych pracowników i się do tej argumentacji nie ustosunkował.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku.

Skarżący wskazał na niezgodność zaskarżonego wyroku z art. 9 § 4 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3b} § 3 k.p., art. 5 k.c., art. 6 k.c., art. 233 k.p.c.

Jako podstawę skargi wskazał:

a) naruszenie „zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określonych w art. 2 Konstytucji”;

b) rażące naruszenie prawa przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie - art. 9 § 4 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3b} § 3 k.p., art. 5 k.c., art. 6 k.c., art. 233 k.p.c.;

c) oczywistą sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Skarżący zarzucił naruszenie:

1) elementarnych zasad sprawiedliwości społecznej w stopniu rażącym;

2) rażące złamanie podstawowych zasad współżycia społecznego art. 5 k.c., przez uznanie roszczenia powodów przy jednoczesnym: a) wyjściu w ocenie pojęcia dyskryminacji poza ramy grupy zawodowej ratowników medycznych, która jako jedyna powinna być brana pod uwagę przy ocenie w naszej ocenie bezzasadnej dyskryminacji, zwłaszcza w sytuacji procesowej „niesprecyzowanej podstawy prawnej roszczenia powodów”, b) całkowitym niezrozumieniu zasad

finansowania jednostek Skarbu Państwa, jaką jest strona pozwana, i zasad „wypracowania środków finansowych” przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników, c) swoistej „akceptacji” dyskryminacji w wynagradzaniu pozostałych (niemedycznych) pracowników pozwanego;

3) art. 9 § 4 k.p., przez niewykazanie by strona pozwana dopuściła się jakiegokolwiek dyskryminacji, a tym bardziej, aby pozwany jako pracodawca zastosował jakiegokolwiek niedozwolone przez ustawę kryterium prowadzące do dyskryminacji;

4) art. 18 § 3 k.p., przez niewykazanie, aby u strony pozwanej funkcjonowały uregulowania, postanowienia umów o pracę i innych aktów naruszające zasadę równego traktowania w wynagradzaniu;

5) art. 18^{3b} § 3 k.p., przez deprecjonowanie zastosowanej przez stronę pozwaną polityki sprawiedliwości społecznej i wyrównywania szans pozostałych pracowników pozwanego, *de facto* dyskryminowanych w stosunku do grup zawodowych ratowników medycznych czy pielęgniarek;

6) art. 6 k.c. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przeniesienie ciężaru dowodowego na stronę pozwaną, naruszenie to miało istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, ponieważ doprowadziło do „uznania” powodztwa, mimo niewykazania przez powodów niedozwolonych kryteriów, którymi kierował się pracodawca;

7) błąd w ustaleniach faktycznych, przez uznanie, że powodowie przedstawili kryterium zróżnicowania sytuacji pracowniczej w sytuacji, gdy powodowie nie podali jakichkolwiek podstaw prawnych roszczenia, nie przedstawili i nie wykazali kryterium zróżnicowania sytuacji pracowniczej;

8) art. 233 § 1 k.p.c., przez pominięcie materiału dowodowego załączonego przy piśmie pozwanego datowanym na 9 września 2018 r., w szczególności tabelarycznego „Zestawienia wynagrodzeń według PIT-ów z okresu 2015-2017 i z kolejnych okresów do lipca 2018 włącznie” i wyprowadzenie z tego bezpodstawnych wniosków mających wpływ na treść wydanego orzeczenia,

Skarżący wyjaśnił, że z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawie nie ma podstawy do wniesienia skargi kasacyjnej, nie zachodzą też podstawy do wniesienia skargi o wznowienie postępowania. Skarżący wskazał również na

wypełnienie przesłanki wynikającej z przepisów o skardze nadzwyczajnej, ponieważ wystąpił do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o zainicjowanie skargi nadzwyczajnej, który to wniosek spotkał się z odmową Rzecznika.

Skarżący oświadczył, że w wyniku zaskarżonego wyroku doznał szkody majątkowej na kwotę 4.800 zł, powiększonej o koszty postępowania w pierwszej i drugiej instancji.

Skarżący wniósł o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku oraz „o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda” kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powodowie, w odpowiedzi na skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku, wnieśli o odrzucenie skargi jako niespełniającej wymogów określonych w art. 424⁵ § 1 k.p.c., względnie o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania jako oczywiście bezzasadnej, względnie o jej oddalenie w całości, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424⁹ k.p.c., Sąd Najwyższy odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, jeżeli jest oczywiście bezzasadna. Oczywiście bezzasadność skargi powinna być oceniana w powiązaniu z jej celem, którym jest uzyskanie odszkodowania od Skarbu Państwa z tytułu wydania niezgodnego z prawem orzeczenia sądu (art. 417 § 1 w związku z art. 417¹ § 2 k.c.). Mając na względzie, że odpowiedzialność ta wiąże się z istotą władzy sądowniczej i niezawisłości sędziowskiej, w judykaturze, przy aprobachie Trybunału Konstytucyjnego, utrwaliło się stanowisko, że niezgodnym z prawem w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 417¹ § 2 k.c. jest tylko takie orzeczenie, którego nieprawidłowość ma charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 września 2012 r., SK 4/11, OTK-A 2012 nr 8, poz. 97 oraz wyroki Sądu Najwyższego z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17, z 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, OSNC 2007 nr 11, poz. 174, i z 13 stycznia 2017 r., III CNP 3/16, niepubl.).

Rozumiana w ten sposób bezprawność zaskarżonego orzeczenia musi stanowić wykładnik oceny co do tego, czy złożona skarga podlega rozpoznaniu przez Sąd Najwyższy.

Celem wstępnej selekcji w odniesieniu do tego rodzaju środka, przewidzianej w art. 424⁹ k.p.c., jest wyeliminowanie skarg oczywiście bezzasadnych, które bez konieczności wnikliwej analizy prawnej powinny być oddalone. Oczywiście bezzasadność skargi - jako kryterium dozwolonego wyłączenia - zachodzi, gdy powołane podstawy skargi już przy pierwszej ocenie pokazują, że faktycznie nie ma możliwości ich uwzględnienia, ponieważ nie miały miejsca albo nie mogły mieć wpływu na kształt orzeczenia. Nie ma zatem potrzeby prowadzenia szerokiej analizy prawnej i dokonywania pogłębionego badania trafności zaskarżonego orzeczenia, w odniesieniu do zastosowania prawa i jego wykładni.

Złożoną skargę - w kontekście objaśnionego wcześniej sposobu rozumienia pojęcia bezprawności orzeczenia - należało uznać za bezzasadną w stopniu oczywistym z następujących przyczyn.

Artykuł 9 § 4 k.p. nie może zostać naruszony „przez niewykazanie by pozwany dopuścił się jakiejkolwiek dyskryminacji, a tym bardziej, aby pozwany jako pracodawca zastosował jakiekolwiek niedozwolone przez ustawę kryterium prowadzące do dyskryminacji”. Jest on przepisem wtórnym do art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. i art. 18^{3b} § 1 k.p. w tym znaczeniu, że znajduje zastosowanie w przypadku uznania, że wskazane w nim źródła prawa mają charakter dyskryminacyjny. Przepis ten (art. 9 § 4 k.p.) kreuje mechanizm antydyskryminacyjny, którego istota polega na wprowadzeniu sankcji nieobowiązywania postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Skoro określa on jedynie sankcję za dyskryminacyjny charakter tych aktów prawnych, to oczywiste jest, że jego naruszenie nie może polegać na wadliwym ich zakwalifikowaniu pod normy art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. i art. 18^{3b} § 1 k.p.

Z kolei art. 18 § 3 k.p. dotyczy postanowień umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, a w niniejszej sprawie to nie postanowienia umów o pracę powodów zostały uznane za naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ale taki charakter przypisano zarządzeniu

dyrektora pozwanego nr (...) z dnia 19 stycznia 2018 r. przyznającego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach innych niż ratownik medyczny i pielęgniarka dodatkowe nagrody z rezerw za 2017 r. w wysokości 300 zł brutto miesięcznie.

Stosownie do art. 18^{3b} § 3 k.p., nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie. Przepis ten (art. 18^{3b} § 3 k.p.) wprowadza tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze. Ma on na celu umożliwienie pracodawcy podjęcie działań zmierzających do zmniejszenia występującej u niego dyskryminacji. Wedle skarżącego, Sąd drugiej instancji miał naruszyć ten przepis „przez deprecjonowanie zastosowanej przez pozwanego polityki sprawiedliwości społecznej i wyrównywania szans pozostałych pracowników pozwanego, *de facto* dyskryminowanych w stosunku do grup zawodowych ratowników medycznych czy pielęgniarek”. Podstawą poglądu Sądu drugiej instancji (przejętego od Sądu pierwszej instancji), że nie było podstaw do takiego uprzywilejowania wyrównawczego, jest stanowisko, że strona pozwana nie wykazała (sfera faktów), aby dysproporcja wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach innych niż ratownik medyczny względem ratowników medycznych i pielęgniarek sięgnęła aż takiego poziomu, żeby uzasadniało to pominięcie pracowników zatrudnionych na takich stanowiskach jak powodowie przy przyznaniu na rok 2018 nagrody miesięcznej w kwocie 300 zł brutto. W istocie zatem pod pozorem naruszenia prawa materialnego skarżący w ramach tego zarzutu kwestionuje ustalenia faktyczne, co jest nieuprawnionym zabiegiem. Zgodnie bowiem z art. 424⁴ *in fine* k.p.c., podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Z tego też powodu podstawą skargi na bezprawność nie może być naruszenie art. 233 k.p.c.

Odnosząc się do zarzutu wadliwego zastosowania art. 6 k.c. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. przez przeniesienie ciężaru dowodowego na stronę pozwaną, należy przypomnieć, że art. 18^{3b} § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu

spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z 24 dnia 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961), pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1. wyroku Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11–12, poz. 160), stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79). Podobnie przyjęto w tezie 2. wyroku Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06 (OSNP 2007 nr 17–18, poz. 251), stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.), oraz w wyroku z 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16 (LEX nr 2389580). W konsekwencji w tego rodzaju sprawach pracownik nie ma obowiązku wykazania niedozwolonych kryteriów, którymi kierował się pracodawca, ale wystarczające jest wskazanie faktów (tu: nieprzyznanie nagrody), aby ciężar dowodu, że nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia za pracę nie miało charakteru dyskryminacyjnego, przeszedł na pracodawcę.

Przepis art. 5 k.c. nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż stosownie do art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kwestia nadużycia praw podmiotowych jest uregulowana w Kodeksie pracy w art. 8 (o identycznym brzmieniu jak art. 5 k.c.). Umożliwia on odmowę udzielenia ochrony prawu podmiotowemu w sytuacji, w której kolidowałoby to z jego celem lub zasadami współżycia społecznego. Skarżący upatruje naruszenia art. 5 k.c. w: 1) niewłaściwym doborze pracowników dla zastosowania kryterium porównawczego, który, jego zdaniem, powinna się zamykać w grupie pracowników medycznych, 2) całkowitym niezrozumieniu zasad finansowania jednostek Skarbu Państwa, jaką jest strona pozwana, 3) swoistej „akceptacji” dyskryminacji w wynagradzaniu pozostałych (niemedycznych) pracowników pozwanego. Żaden z tych argumentów nie odnosi się do zasad współżycia społecznego, które, ogólnie rzecz ujmując, należy rozumieć jako podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Natomiast podnoszone kwestie ukierunkowane są na bezzasadność roszczeń powodów, bowiem zmierzają do wykazania wadliwego zastosowania/wykładni prawa materialnego.

Na koniec dodać należy, że niezrozumiały jest zarzut naruszenia „zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określonych w art. 2 Konstytucji”. Artykuł 2 Konstytucji RP wyraża trzy zasady konstytucyjne, tj. zasadę państwa demokratycznego, zasadę państwa prawnego i zasadę sprawiedliwości społecznej, które są ze sobą powiązane funkcjonalnie i materialnie. Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela unormowane są natomiast w rozdziale II Konstytucji RP (art. 30 - 86). Stosownie do art. 424¹² k.p.c., w wypadkach nieuregulowanych przepisami niniejszego działu do postępowania wywołanego wniesieniem skargi stosuje się odpowiednio przepisy o skardze kasacyjnej, w tym art. 398¹³ § 1 k.p.c. Stąd też Sąd Najwyższy rozpatruje skargę na bezprawność wyłącznie w ramach podstaw sformułowanych przez skarżącego i nie może wyjść w swoich rozważaniach poza te podstawy. Nie może więc uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego dotyczy podstawa skargi. Nie

może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy skargi, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia.

Z tych względów, na podstawie art. 424⁹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.