



Sygn. akt III PK 116/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Dawid Miąsik
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. K.
przeciwko Urzędowi Gminy J.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 27 maja 2015 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2014r. Sąd Rejonowy w R. oddalił powództwo Z. K. przeciwko Urzędowi Gminy J. o uznanie za bezskuteczne obniżenia wynagrodzenia przyznanego z tytułu pełnienia mandatu wójta i przywrócenie wynagrodzenia do poziomu określonego uchwałą nr 1/5/10 z dnia 2 grudnia 2010 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w wyborach, które odbyły się w dniu 21 listopada 2010 r., została wybrana po raz trzeci wójtem Gminy J. Urząd wójta objęła 2 grudnia 2010 r. Rada Gminy uchwałą nr 1/5/10 z dnia 2 grudnia 2010 r. ustaliła dla niej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.900 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 1.900 zł, dodatek specjalny w wysokości 40% - łącznie od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w kwocie 3.120 zł i dodatek za wysługę lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1.180 zł.

W dniu 25 października 2012 r. Z. K. zostały przedstawione przez prokuratora zarzuty popełnienia między innymi przestępstwa z art. 228 § 1 k.k., jak również został zastosowany środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. W listopadzie 2012 r. Prezes Rady Ministrów wyznaczył R. R. na pełniącego obowiązki wójta. W dniu 16 sierpnia 2013 r. przesłano do Sądu Rejonowego w P. akt oskarżenia przeciwko Z. K. Postanowieniem z dnia 2 stycznia 2014 r. Sąd ten uchylił wobec powódki środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych wójta.

Rada Gminy uchwałą z dnia 30 stycznia 2014 r., podjętą 8 głosami „za” i 7 głosami „przeciw”, ustaliła dla wójta wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.200 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 100 zł, dodatek specjalny w wysokości 20% - łącznie od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w kwocie 860 zł i dodatek za wysługę lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 840 zł. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że: „Wójt nie wykorzystał możliwości pozyskania środków unijnych w okresie 2007-2013, nie została zrealizowana inwestycja w postaci wykonania przyłącza energetycznego na osiedlu domków jednorodzinnych w J., co spowodowało nie sprzedanie działek, pomimo zaplanowania dochodów z tego tytułu, nie został sporządzony plan zagospodarowania przestrzennego, gmina dotowała drogi powiatowe i wojewódzkie zamiast dróg gminnych, nie wyremontowano drogi przy ul. O., niecelowe było wybudowanie drogi gminnej w N., kilka domostw w J. przy ul. Z. nie posiada sieci wodociągowej, pomimo przeznaczenia na ten cel środków-inwestycja ta nie została zrealizowana” .

Postanowieniem z dnia 6 maja 2014 r., w sprawie VIII .../14, Wojewódzki Sąd Administracyjny w W. odrzucił skargę Z. K. na powyższą uchwałę Rady Gminy J., uznając sprawę za nienależącą do właściwości sądu administracyjnego.

Sąd Rejonowy zważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się dopuszczalność obniżenia wysokości wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) przez radę gminy w trakcie trwania jego stosunku pracy, czyli w okresie sprawowania mandatu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, dokonanie wykładni przez wnioskowanie z większego na mniejsze (*a maiori ad minus*) wskazuje, że skoro rada gminy jest uprawniona do ustalenia wynagrodzenia wójta, to tym bardziej jest uprawniona do jego zmiany. W orzecznictwie ugruntowane i jednomyślne jest stanowisko, że art. 42 k.p. nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru. Stąd też nieprawidłowe byłoby zakwalifikowanie żądania powódki, jako odwołania od wypowiedzenia warunków płacy i żądania uznania decyzji pracodawcy za bezskuteczną. Uchwała rady gminy obniżająca wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta) dotychczas pobierane przez niego wynagrodzenie nie pozostaje poza kontrolą sądu. Przede wszystkim podlega ocenie co do zgodności z prawem w trybie nadzoru sprawowanego przez wojewodę jako organ nadzoru (art. 91 ustawy o samorządzie gminnym; jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r, poz. 446). Rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do sądu administracyjnego (art. 91 ust. 3 ustawy o samorządzie terytorialnym), jak również wójtowi przysługuje prawo do zaskarżenia uchwały rady gminy na podstawie art. 101 ustawy o samorządzie gminnym. Również sąd pracy dysponuje uprawnieniem kontroli warunków wynagrodzenia wójta, jednakże kognicja ta ma bardzo ograniczony charakter. Ocena taka może być przede wszystkim dokonana w oparciu o przepisy: ustawy o samorządzie gminnym, ustawy o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., 1202 ze zm.) oraz art. 32 ust. 2 i art. 33 ust. 2 Konstytucji RP. Wynagrodzenie wójta podlega też ocenie w kontekście ewentualnego naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji oraz o równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p., lub art. 18^{3c} k.p.).

Sąd pierwszej instancji podkreślił także, że nie jest możliwe stosowanie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie wyboru przepisów dotyczących

roszczeń w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, skoro nie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie wyboru, bowiem przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o samorządzie gminnym, takiej możliwości nie wprowadziły. Tym samym Sąd w przedmiotowym postępowaniu nie był uprawniony do dokonania oceny przyczyn wskazanych w uzasadnieniu uchwały pod względem ich zasadności i prawdziwości, tak jak ma to miejsce w przypadku odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu, możliwe było w zaistniałych okolicznościach dokonanie oceny przedmiotowej uchwały jedynie w kontekście ewentualnego naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących wynagrodzenia, w tym art. 18^{3c} k.p., dotyczącego dyskryminacji pracownika w zakresie płacowym. Z. K. wskazała, że obniżenie wynagrodzenia było podyktowane przyczynami politycznymi, zmierzało do jej upokorzenia, było wyrazem szykany i złośliwości ze strony oponentów. Wprost sformułowała zarzut dyskryminowania jej z uwagi na poglądy polityczne. Zarzuciła stronie pozwanej, że nie obniżyła wynagrodzenia R.R., wyznaczonemu do jej zastępowania, jak również nie zostały obniżone wynagrodzenia sekretarza i skarbnika, którzy - podobnie, jak ona - są pracownikami decyzyjnymi. Mając na uwadze zakres uprawnień wójta oraz stosunek nadrzędności wójta wobec zarówno sekretarza, jak i skarbnika, Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do uznania, że osoby zatrudnione na tych stanowiskach wykonują tę samą pracę oraz aby ich praca była pracą jednakowej wartości. Zasadniczą różnicę stanowi przede wszystkim zakres obowiązków oraz podporządkowanie skarbnika i sekretarza wójtowi. Porównując natomiast Z. K. z R. R., Sąd pokreślił, że była to osoba, o której mowa w art. 28h ustawy o samorządzie gminnym, która przez wyznaczenie przez Prezesa Rady Ministrów do wykonywania zadań i kompetencji wójta, staje się pracownikiem administracji rządowej, a nie samorządowej.

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 27 maja 2015 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku.

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd drugiej instancji stwierdził, że w pełni podziela ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, jak również wyrażone przez niego zapatrywania prawne.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie znajduje żadnego uzasadnienia porównywanie przez Z. K. wysokości jej wynagrodzenia z wynagrodzeniem sekretarza, czy skarbnika gminy, dla których to wójt, a nie rada gminy ustala wysokość wynagrodzenia, czy też z wynagrodzeniem pracownika administracji rządowej, jaką jest osoba wyznaczona przez Prezesa Rady Ministrów do wykonywania zadań i kompetencji wójta. Sąd przy tym podkreślił kompetencję Prezesa Rady Ministrów (a nie rady gminy) do ustalania wynagrodzenia na okres sprawowania funkcji. Jego zdaniem, nie można też dokonywać takiej oceny w oparciu o uchwałę Rady Gminy J. o wysokości wynagrodzenia obecnego wójta, co spowodowało oddalenie wniosku dowodowego zawartego w pkt 3 apelacji, Sąd w tym kontekście podkreślił, że do wyłącznej właściwości Rady Gminy, należało ustalanie wynagrodzenia wójta. Zaznaczył też, że dla powódki, gdy została wybrana wójtem w wyborach, które odbyły się 21 listopada 2010 r., zostało ustalone (uchwałą Rady Gminy nr 1/5/10 z dnia 2 grudnia 2010 r.) wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie obecnego wójta. Dopiero w 2014 r., na skutek oceny przez Radę Gminy J. jakości świadczonej przez nią pracy, zdecydowano o jego obniżeniu.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 11², 11³ oraz 18^{3c} k.p. w związku z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP, polegającą na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu wymienionych przepisów przez przyjęcie, że powódka była równo traktowana w porównaniu z osobami zatrudnionymi na analogicznym stanowisku, co skutkowało uznaniem przez Sąd, że strona pozwana nie dopuściła się dyskryminacji wobec Z. K. z powodu jej przekonań politycznych - przez jej nierówne traktowanie w zatrudnieniu polegające na obniżeniu wynagrodzenia uchwałą podjętą w styczniu 2014 r. do wysokości 6.000 zł, podczas gdy Rada Gminy uchwałą z grudnia 2014 r. podwyższyła wynagrodzenie nowo wybranego wójta A. B. do kwoty 9.380 zł, co świadczy o naruszeniu zasad równego traktowania pracowników i ich niedyskryminowania w zatrudnieniu; art. 18^{3b} § 1 i 300 k.p. w

związku z art. 6 k.c., przez uznanie przez Sąd „za udowodniony fakt, że nie zachodzi dyskryminacja wobec powódki Z. K. przez pozwanego w przypadku, gdy to na stronie pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia braku dyskryminacji, a pozwany nie odniósł się i nie uzasadnił w sposób dostateczny, na jakiej podstawie podniósł wynagrodzenie obecnego wójta do wysokości 9.380 zł, gdy podczas sprawowania urzędu wójta Gminy J. przez powódkę Z. K. z powodu trudnej sytuacji finansowej gminy wysokość jej wynagrodzenia została bezzasadnie obniżona do kwoty 6.000 zł.”

Ponadto w skardze zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 381 k.p.c., 382 k.p.c., 217 § 1 i 2 k.p.c., 227 k.p.c. i 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., wynikające z braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej i drugiej instancji, a mianowicie przyjęciu, że oddalenie wniosku dowodowego złożonego przez stronę powodową zmierzającego do wykazania dyskryminacji było uzasadnione, gdyż nie ma podstaw do porównywania wysokości wynagrodzenia powódki z wynagrodzeniem obecnego wójta A. B., „co pozbawiło powódkę możliwości wykazania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie słuszności zgłoszonych roszczeń, pomimo że okoliczności sporne nie zostały w dostateczny sposób wyjaśnione, co doprowadziło do bezzasadnego rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa”; art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., przez nieuzasadnione pominięcie i nierozpatrzenie „w sposób całkowity” zarzutu punktu 2 apelacji (dotyczącego podjęcia przez stronę pozwaną niezgodnej z prawem uchwały obniżającej wynagrodzenie powódki) – „przez nieustosunkowanie się Sądu do podjętej uchwały z dnia 30 grudnia 2014 r. nr III/I 0/2014, co uniemożliwiło powódce Z. K. uzasadnienie, uprawdopodobnionej w stosunku do niej dyskryminacji w zatrudnieniu, podczas gdy na podstawie przepisu art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co stanowi obowiązek rozpoznania i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z przyczyn w

nim wymienionych, tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 2 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. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.) i jest to zasada całkowicie utrwalona w orzecnictwie. W wyroku z 15 października 1975 r., I PR 109/75 (OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego), Sąd Najwyższy stwierdził, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku. Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Podobnie, gdy pracownikowi powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku, które łączy się z wyższym wynagrodzeniem niż przyznane przez zakład pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową i niżej opłacanym, sąd nie może zasądzić wyższego wynagrodzenia od najniższego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku wyżej wynagradzanym (por. też uchwały Sądu Najwyższego z 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12,

poz. 231; z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty; z 12 maja 1981 r., I PZP 6/81, OSNCP 1981 nr 11, poz. 210; OSPiKA 1983 nr 1, poz. 16, z glosą M. Seweryńskiego oraz uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114; z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego i uchwały z 24 lipca 1991 r., I PZP 24/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 52 oraz z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). Jak zatem trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 18 maja 2006 r., III PK 22/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132), sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu

Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Oznacza to, że na podstawie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, strona pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników, kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.).

Biorąc powyższe pod uwagę, 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.

Skarżąca w ramach zarzutu naruszenia art. art. 11², 11³ oraz 18^{3c} k.p. w związku z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP podnosi, że punktem odniesienia w poszukiwaniu analogicznego wynagrodzenia jest wynagrodzenie jej następcy na stanowisku wójta, uchwalone przez Radę Gminy w dniu 30 grudnia 2014 r. Co do zasady, z takim poglądem można się zgodzić, z tym jednak zastrzeżeniem, że porównanie to nie ma charakteru mechanicznego, ale opiera się na rozważeniu wszystkich przesłanek pozwalających na uznanie, że wynagrodzenie to jest adekwatne do przeprowadzenia analizy porównawczej.

Według art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a 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 (§ 3). Mierniki wskazane w tym przepisie zostały wymienione alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Nie można ich stosować zamiennie ani definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. O ile ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, o tyle nie wyjaśnił wprost, jak należy rozumieć termin „jednakowa praca”. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Innymi słowy, oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z 7 marca 2012 r. II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4 poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Lustrzanym odbiciem tego przepisu w sferze równego traktowania pracowników jest art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Ilość i jakość świadczonej pracy stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238),

akceptowane również w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego przyjmuje się, że organem uprawnionym do oceny jakości pracy świadczonej na stanowisku z wyboru jest organ stanowiący gminy. Do tego organu należy określanie wysokości wynagrodzenia pracownika, gdyż stosownie do art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, do wyłącznej właściwości rady gminy należy wybór i odwołanie zarządu, ustalanie wynagrodzeń przewodniczącego zarządu, stanowienie o kierunkach działania zarządu oraz przyjmowanie sprawozdań z jego działalności. Odebranie radzie gminy kompetencji do ustalania wysokości wynagrodzenia wójta (w tym przypadku) w zależności od ilości i jakości świadczonej pracy podważyłoby jej kompetencje (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 11 września 2004 r., OSK 873/04, LexPolonica nr 1400241 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 242; z 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 344; z 9 czerwca 2008 r., II PK 330/07, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 278).

Przywołane wyżej poglądy wyrażane były także w sprawach rozstrzygających dopuszczalność obniżenia wysokości wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) przez radę gminy w trakcie trwania jego stosunku pracy, czyli w trakcie sprawowania mandatu, a więc w adekwatnym do niniejszej sprawy stanie faktycznym.

Według wiążącej Sąd Najwyższy podstawy faktycznej wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), powodem podjęcia uchwały obniżającej było: niewykorzystanie możliwości pozyskania środków unijnych w latach 2007-2013, niezrealizowanie inwestycji w postaci wykonania przyłącza energetycznego na osiedlu domków jednorodzinnych w J., co spowodowało niesprzedanie działek, pomimo zaplanowania dochodów z tego tytułu, niesporządzenie planu zagospodarowania przestrzennego (gmina dotowała drogi powiatowe i wojewódzkie zamiast dróg gminnych), niewyremontowanie drogi przy ul. O., niecelowość wybudowania drogi gminnej w

N., niezrealizowanie dla kilku domostw w J., przy ul. Z., sieci wodociągowej, pomimo przeznaczenia na ten cel środków. Obniżenie wysokości wynagrodzenia wójta (powódki) spowodowane było zatem dokonaną w toku kadencji oceną przez Radę Gminy ilości i jakości świadczonej pracy (wywiązywania się przez powódkę z powierzonego jej mandatu). Biorąc zaś pod uwagę, że ten miernik „jednakowej pracy” nie mógł być odniesiony do nowo wybranego wójta (który rozpoczął pełnienie swojego mandatu), nie można przyjąć, że ustalone dla niego wynagrodzenie mogło stanowić punkt odniesienia do analizy porównawczej wynagrodzenia powódki wynikającego z uchwały z dnia 30 stycznia 2014 r., zważywszy zwłaszcza że powódce na początku kadencji ustalono wynagrodzenie wyższe niż wybranego po niej wójta. Innymi słowy, w tych okolicznościach sprawy wyższe wynagrodzenie następcy powódki na stanowisku wójta nie uprawnia do wniosku, że strona pozwana różnie ukształtowała wynagrodzenie osób wykonujących „jednakową pracę”, skoro wstępnie wynagrodzenie powódki było wyższe niż obecnego wójta i dopiero zastrzeżenia Rady Gminy do jej pracy, wyartykułowane w uchwale, spowodowały jego obniżenie.

Nie potwierdził się zatem zarzut naruszenia art. 11², 11³ oraz 18^{3c} k.p. w związku z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP, co z kolei przesądza również o bezzasadności zarzutu dotyczącego rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) w sprawach o dyskryminację pracownika oraz obowiązku wykazania przez pracodawcę, że dyferencjacja wynagrodzeń pracowników jest uzasadniona obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} *in fine* k.p.).

Tym samym nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 381 k.p.c., 217 § 1 i 2 k.p.c., 227 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego złożonego przez powódkę w postaci uchwały z dnia 30 grudnia 2014 r. określającej wynagrodzenie jej następcy na stanowisku wójta, zmierzającego do wykazania dyskryminacji powódki w zakresie wynagradzania. Skoro dowód ten dotyczy okoliczności niemającej wpływu na wynik sprawy, to również i bazujący na nim zarzut naruszenia przepisów postępowania ma taki charakter. Stosownie do art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., wadliwości postępowania mogą skutecznie podważyć wyrok sądu drugiej instancji tylko wtedy, gdy mają wpływ na treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia.

Nie mają usprawiedliwionej podstawy pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego, orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swe orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania przeprowadzonego w postępowaniu pierwszo-instancyjnym (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, s. 6 oraz z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 269/07, LEX nr 865928). W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ogóle nie przeprowadzał uzupełniającego postępowania dowodowego i oparł się na materiale dowodowym zebrany wyłącznie przed Sądem pierwszej instancji. Z tego punktu widzenia nie można twierdzić, że nie uwzględnił on (nie wziął pod uwagę) jakiejś części materiału dowodowego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2011 r., I CSK 672/10, LEX nr 1102839).

Z kolei zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. uzasadnia nierozważenie (a nie nieuwzględnienie) przez sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów i wniosków zgłoszonych przez stronę skarżącą w apelacji (zob. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07; OSNC 2008 Nr 6, poz. 55). Zatem przepis ten - w przypadku zgłoszenia w apelacji wniosków dowodowych - zobowiązuje sąd drugiej instancji do wyjaśnienia przyczyn ich oddalenia, co też uczynił Sąd Okręgowy. Dalej idąc, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r. V CSK 11/06 LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r.

V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji

eb