

UZASADNIENIE

Powódka L. H. (1) pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 14 listopada 2022 r., wniosła o zasądzenie od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w S. kwoty 21.165,30 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej niniejszego pozwu. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż powódka jest zatrudniona w pozwanej szkole na stanowisku kierownika gospodarczego od stycznia 2018 r., przy czym - poza obowiązkami kierownika gospodarczego - prowadzi sprawy kadrowe pracowników niepedagogicznych w liczbie 43 (do 3 sierpnia 2021 r. prowadziła również sprawy kadrowe pracowników pedagogicznych), zajmuje się sporządzaniem umów najmu oraz dokumentacją (...), a nadmiar obowiązków skutkuje pracą w godzinach nadliczbowych i nie rzadko w dni wolne od pracy. W pozwie zaznaczono nadto, że powódka sporządza harmonogramy pracy osób skazanych (wykonujących prace na rzecz szkoły), rozlicza ich czas pracy oraz pozostaje w permanentnym kontakcie z kuratorami sądowymi.

Strona powodowa podniosła, że piastujący od 2019 r. stanowisko dyrektora R. J. nie reaguje na zgłaszane przez powódkę potrzeby wynagradzanie jej za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne, odnosi się do powódki, która jest jedynym przedstawicielem związku zawodowego, tj. (...), wśród pracowników niepedagogicznych, w sposób wulgarny i lekceważący (tak samo traktuje należącą do (...) E. N. – pracownika pedagogicznego), a taki sposób traktowania skutkuje uszczerbkiem na zdrowiu psychicznym powódki (powódka musi korzystać z pomocy specjalistów i zażywać leki uspokajające).

Poza uszczerbkiem na zdrowiu powódka doznaje także uszczerbku na majątku, co wynika z faktu odmiennego (niekorzystnego) traktowania jej osoby w stosunku do innych pracowników. Powódka wskazała, że jest pomijana w zakresie podwyżek, a jej wynagrodzenie od 4,5 roku wzrosło jedynie o 477 zł brutto, podczas gdy w tym samym czasie wynagrodzenie osób zakwalifikowanych do niższych kategorii zaszergowania, tj. specjalisty wzrosło o 835 zł brutto, starszego księgowego o 1.136,25 zł brutto, a woźnego o 1.033 zł brutto. Powódka podkreśliła, że wynagrodzenie zasadnicze pracowników niższego szczebla aniżeli powódka, jest wyższe od wynagrodzenia uzyskiwanego w grupie zaszergowania powódki, na co zwróciła również uwagę Państwowa Inspekcja Pracy (stwierdzając, że może to stwarzać domniemanie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie przyznawania wynagrodzenia zasadniczego), w której powódka interweniowała za pośrednictwem związku zawodowego.

Powódka wskazała, że stanowiskami najbardziej zbliżonymi pod względem kompetencji i odpowiedzialności do jej stanowiska pracy jest stanowisko starszego księgowego i specjalisty. Jednocześnie powódka wyliczyła, że w okresie od kwietnia 2020 r. do dnia złożenia pozwu wynagrodzenie specjalisty (w zależności od osoby) wzrosło od 12% do 18,5%, wynagrodzenie starszej księgowej o 23%, a wynagrodzenie woźnego o 20%. Powódka zaznaczyła nadto, że wysokość jej dodatku funkcyjnego nie uległa zmianom od początku zatrudnienia, natomiast dodatek funkcyjny głównej księgowej wzrósł od 2018 r. do dnia złożenia pozwu o 14%. W ocenie powódki, mając na uwadze, że wynagrodzenie osób zatrudnionych na ww. stanowiskach wzrosło średnio o 20,5% ($18,5\% + 20\% + 23\%/3$), to wynagrodzenie powódki, przyjmując za podstawę jej wynagrodzenie z kwietnia 2020 r., także powinno wzrosnąć o 20,5%, a zatem w okresie od maja 2020 r. do października 2022 r. winna otrzymać łącznie z tytułu wynagrodzenia kwotę o 18.855,30 zł wyższą od tej, którą uzyskała. Natomiast dodatek kierowniczy powódki winien wzrosnąć o 14% i za tożsamy okres wynieść 2.130 zł więcej niż powódka faktycznie uzyskała.

Powódka wskazała, że dochodzonej pozwem kwoty stanowiącej sumę 18.855,30 i 2.130 zł domaga się tytułem odszkodowania za dyskryminację, a jako przesłankę dyskryminacyjną podała przynależność związkową. Strona powodowa zaznaczyła, że jakkolwiek w pozwanej szkole nie ma innej osoby zatrudnionej na takim samym stanowisku jak powódka, to nie jest jednak wykluczone porównanie pracy powódki z innymi pracownikami. Od kierownika administracyjnego wymaga się wykształcenia wyższego lub minimum średniego i minimum 6 lat pracy,

znajomości przepisów z zakresu prawa zamówień publicznych, finansów publicznych, prawa pracy, bhp, czy prawa administracyjnego. W pozwie podkreślono, że stanowisko kierownika gospodarczego jest nadrzędne w stosunku do pracowników niepedagogicznych jak woźny, czy pomoc kuchenna, a mimo tego wynagrodzenie zasadnicze powódki jest obecnie niższe niż wynagrodzenie zasadnicze woźnego. Także osoby zatrudnione na stanowisku specjalistów posiadają mniejszy zakres obowiązków niż powódka, a mimo to ich wynagrodzenie zasadnicze, w przeciwieństwie do wynagrodzenia zasadniczego powódki, ulegało wzrostowi. Powódka wskazała dodatkowo, że zwiększenie dodatku funkcyjnego głównej księgowej nie wiązało się ze zwiększeniem jej obowiązków.

Powódka podniosła również, że gdyby Sąd doszedł do przekonania, że wskazana przez nią przyczyna dyskryminacyjna w istocie nie zachodzi, to podstawę jej roszczeń odszkodowawczych stanowi art. 11² k.p., zaś przy założeniu, że niemożliwe jest wskazanie i zweryfikowanie obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia, działanie pracodawcy winno podlegać ocenie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła, by zlecała powódce pracę w godzinach nadliczbowych i dni wolne oraz wskazała, że relacje między stronami ocenia jako poprawne. Strona pozwana zaznaczyła, że wynagrodzenie powódki było i jest przyznawane zgodnie z prawem, tj. na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów oraz uregulowań wewnętrznych oraz podkreśliła, że szkoła nie dokonuje samodzielnie podwyżek wynagrodzenia, a czynność ta dokonywana jest w porozumieniu z właściwym wydziałem Urzędu Miasta. Pozwana szkoła podniosła, że podwyżki w grupie administracji i obsługi odbywają się w dwojaki sposób: wynagrodzenie podwyższa się do wynagrodzenia minimalnego oraz następnie dokonuje się regulacji płac na podstawie wytycznych Wydziału Oświaty, przy czym z reguły dzieje się to raz w roku (choć w 2021 r. nie było urzędowej regulacji płac). W odpowiedzi na pozew wskazano, że powódka nigdy nie była pomijana przy podwyżkach wynagrodzenia i przy każdej turze podwyżek takowe dostawała. W okresie od kwietnia 2020 r. otrzymała podwyżkę w lutym 2022 r. Pozwana zaprzeczyła, by dopuściła się dyskryminacji powódki wskazując, że powódka snuje tylko przypuszczenia, że przyczyną rzekomej dyskryminacji miała być jej przynależność związkowa. Kwestionując sposób wyliczenia odszkodowania zaznaczyła, że porównywanie pod względem wynagrodzenia i dodatków takich stanowisk jak główny księgowy, woźna, pomoc kuchenna, kierownik gospodarczy jest niepoprawne i mija się z celem, ponieważ zakres obowiązków na tych stanowiskach jest inny (nieporównywalny), a również charakter tych stanowisk oraz odpowiedzialność, która się z nimi wiąże, znacząco różnią się od siebie. Odnośnie możliwości zastosowania w niniejszej sprawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwana podniosła, że powódka nie wykazała przesłanek odszkodowania, tj. zdarzenia, szkody i adekwatnego związku przyczynowego, a dodatkowo nie doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, skoro pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie zgodnie z prawem.

W piśmie procesowym strony powodowej z dnia 2 marca 2023 r. (k. 516) powódka, odnosząc się szczegółowo do wynagrodzeń ujętych w tabeli sporządzonych przez stronę pozwaną, wskazywała na nierówne traktowanie powódki w stosunku do części pracowników niepedagogicznych. Ponadto w piśmie tym powódka zaznaczyła, że nie otrzymała dodatku specjalnego „Ukraina”, który to dodatek dostali inni pracownicy, w tym główna księgowa, starsza księgowa, starszy specjalista i specjalista, co wskazuje na jawną dyskryminację płacową powódki.

W piśmie procesowym z dnia 13 lipca 2023 r. (k. 622-623) strona powodowa podniosła, że dyrektor pozwanej posiadał wyłączne kompetencje do przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, a także nagrody oraz premii. Zaznaczyła również, że wynagrodzenie zasadnicze powódki pozostaje poniżej średniej wynikającej z widełek płacowych, a powódka, mimo takiej możliwości, nie została zakwalifikowana do wyższej kategorii zaszeregowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

L. H. (1) została zatrudniona w pozwanej szkole od dnia 1 stycznia 2018 r. na stanowisku kierownika gospodarczego, w wymiarze pełnego etatu, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od dnia 1 kwietnia 2018 r. na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) zostało ustalone na kwotę 2.588 zł według XIV kategorii zaszeregowania, dodatek za wysługę lat ustalono na 20%, a dodatek funkcyjny w wysokości 550 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę na okres próbny, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 2 i 4 cz. B akt osobowych powódki;

Do obowiązków L. H. (1) należała:

- gospodarka inwestycyjno – remontowa szkoły, w tym m.in. przygotowywanie projektów umów i zleceń na prace remontowe, prowadzenie dokumentacji, czuwanie nad zaopatrzeniem w materiały niezbędne do realizacji procesu dydaktyczno – wychowawczego, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac remontowych i naprawczych, uczestnictwo w komisjach odbioru;
- gospodarka inwentarzowa szkoły,
- zabezpieczenie właściwego stanu sanitarno – higienicznego oraz przeciwpożarowego szkoły,
- nadzór i kontrola nad właściwą gospodarką energią elektryczną, opalem, wodą oraz ich zużyciem zgodnie z przeznaczeniem,
- sprawy kadrowo – personalne – prowadzenie obsługi kadrowej pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych,
- sporządzenie wykazów należności dla pracowników szkoły – wynikających z tabel i przepisów BHP,
- kontrola zasadności zamówień, zakupów, składowania oraz użytkowania materiałów gospodarczych i biurowych,
- sprawdzanie pod względem merytorycznym niektórych dokumentów finansowych.

Od 3 sierpnia 2020 r. z obowiązków L. H. (1) odjęto sprawy kadrowo – personalne pracowników pedagogicznych (pozostali pracownicy niepedagogiczni) oraz dodano wprowadzanie danych ze swojego zakresu pracy do Systemu Informacji Oświatowej, organizację wynajmu sal, pomieszczeń i innych powierzchni oraz politykę ochrony danych osobowych w szkole, tj. zajmowanie się sprawami związanymi z (...) oraz współpracę z Inspektorem Ochrony Danych.

Bezsporne, a nadto dowód: zakresy obowiązków – k. 1 i 13 cz. B akt osobowych powódki; zeznania powódki – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r., k. 471 – 473 w zw. z k. 574-576;

Od dnia 1 lipca 2019 r. funkcję dyrektora szkoły pełni R. J. (wcześniej do końca sierpnia 2018 r. obowiązki dyrektora pełniła M. W., która zatrudniła L. H. (1), a następnie E. B.), który wcześniej pracował w szkole na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

L. H. (1) jest jedynym niepedagogicznym pracownikiem szkoły, który należy do Związku (...).

L. H. (1) była niezadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia.

W sierpniu 2020 r. L. H. (1), podczas rozmowy z dyrektorem, poruszyła temat podwyżki swojego wynagrodzenia. L. H. (1) rozmawiała również z dyrektorem o przyznaniu jej dodatku specjalnego w związku z tym, że nadzorowała osoby, które wykonywały prace społeczne na rzecz szkoły, co wiązało się także z utrzymywaniem kontaktów z kuratorami sądowymi.

We wrześniu 2021 r. L. H. (1) poinformowała E. N. – nauczycielkę, także należącą do Związku (...), iż jest dyskryminowana w zakresie wysokości wynagrodzenia. E. N. zwróciła się o pomoc do Związku (...).

W tym okresie R. J. interweniował w Wydziale Oświaty w sprawie wynagrodzenia A. R. i M. M.. A. R. była dotychczas zatrudniona na stanowisku specjalisty i otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.017,92 zł. W związku ze zmianą stanowiska na głównego specjalistę od 1 października 2021 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.400 zł. Od dnia 1 marca 2022 r. A. R. powróciła na stanowisko specjalisty (nie posiadała uprawnień do zajmowania stanowiska głównego specjalisty z uwagi na brak wymaganego dla głównego specjalisty wykształcenia wyższego), nie obniżono jej jednak wynagrodzenia, które, po podwyżce w ramach regulacji płac, wynosiło 3.575 zł. M. M. była dotychczas zatrudniona na stanowisku referenta i otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.900 zł. W związku ze zmianą stanowiska na specjalistę od 1 października 2021 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.200 zł.

Od dnia 1 listopada 2021 r. L. H. (1) pracowała dodatkowo w Szkole Podstawowej nr (...) w S. jako kadrowa na pół etatu. Obecnie pracuje na ¼ etatu. Zajmuje się sprawami kadrowymi pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych. Dyrektor R. J. wyraził L. H. (1) zgodę na to, by w związku z dodatkowym zatrudnieniem pracowała w pozwanej szkole we wtorki w godzinach od 11.15 do 19.15.

W dniu 10 grudnia 2021 r., podczas spotkania między L. H. (1) a dyrektorem, na którym L. H. (1) ponownie poruszyła temat podwyżki wynagrodzenia, R. J., używając wulgarnego sformułowania, powiedział, iż nie wie, czego ona nie rozumie. Był to jego jedyny komentarz do pytania L. H. (1) o podwyżkę.

Następnie, także jeszcze w grudniu 2021 r., L. H. (1) oraz E. N. udały się na spotkanie do dyrektora. Podczas tego spotkania R. J. wskazał, że nie może sam decydować o podwyżkach wynagrodzenia oraz że jest w tym zakresie związany decyzjami Urzędu Miasta. Podczas spotkania ustalono, że R. J. skontaktuje się do końca stycznia 2022 r. z Wydziałem Oświaty w sprawie podwyżki dla L. H. (1). Przepraszył również L. H. (1) za swoje niewłaściwe zachowanie w dniu 10 grudnia 2021 r. W tym też dniu R. J. dowiedział się, że L. H. (2) należy do Związku (...).

Na początku lutego 2022 r. E. N. zapytała R. J., czy skontaktował się już z Wydziałem Oświaty w sprawie wynagrodzenia L. H. (1). Uzyskała odpowiedź, że tego nie zrobił. Wystąpiła wówczas do prezesa Oddziału Związku (...) w S. T. M. z prośbą o interwencję.

T. M. podczas spotkania z R. J. dotyczącym funduszu świadczeń socjalnych poruszyła sprawę wynagrodzenia L. H. (1). Usłyszała od dyrektora, że powódka nie musi pracować w pozwanej szkole oraz że on nie decyduje o wysokości podwyżek. Jednocześnie dyrektor wskazał, że zainterweniuje w sprawie podwyżki dla L. H. (1) w Wydziale Oświaty. Po tej rozmowie T. M. skontaktowała się z dyrektorem Wydziału Oświaty L. R., która poinformowała ją, że wynagrodzenie L. H. (1) jest naliczone prawidłowo. Ostatecznie T. M. wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy, by ta wszczęła kontrolę w szkole.

Ostatecznie R. J. nie skontaktował się z Wydziałem Oświaty w sprawie podwyżki dla L. H. (1).

Dowód: zeznania powódki – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r., k. 471 – 473 w zw. z k. 574-576; zeznania świadka E. N. – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r., k. 473-476; tabela wynagradzania – k. 495-500, zeznania świadka T. M. – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r., k. 476-477; porozumienia w sprawie warunków umowy o pracę z dnia 20 września 2021 r. – k. 529, 530, pismo powódki z dnia 27 października 2021 r. – k. 14 cz. B akt osobowych powódki, pismo Wydziału Oświaty z dnia 30 marca 2023 r. – k. 554; częściowo zeznania R. J. - skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r.,- k. 477-479 w zw. z k. 576-578;

W szkole obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych.

Regulamin ten stanowi:

- w §3 ust.1, iż decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca (w myśl §2 pkt 3 pracodawcą jest Szkoła Podstawowa nr (...) reprezentowana przez dyrektora),
- w §4 ust. 1 pkt 1 i 2, iż pracownikowi przysługuje m.in. wynagrodzenie zasadnicze (w myśl §2 pkt 7 przez wynagrodzenie zasadnicze należy rozumieć stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego) oraz dodatek za wieloletnią pracę,
- w §5 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 4, iż pracownikowi z tytułu zatrudnienia może przysługiwać dodatkowo: dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, premia,
- w § 7, iż dodatek za wieloletnią pracę przysługuje maksymalnie w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego,
- w §11, iż pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub związanych z kierowaniem grupą pracowników, tj. głównemu księgowemu, kierownikowi gospodarczemu i głównemu specjalście może zostać przyznany dodatek funkcyjny określony w Załączniku nr 3 do Regulaminu, przy czym dodatek ten przyznawany jest na okres pełnienia funkcji, a decyzję o jego przyznaniu, jego wysokości i okresie, na jaki został przyznany, podejmuje dyrektor szkoły,
- w §12, iż z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na czas zwiększenia obowiązków służbowych lub na czas powierzenia dodatkowych zadań, dodatek ten wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, a decyzję o jego przyznaniu, jego wysokości oraz okresu, na jaki został przyznany, podejmuje dyrektor szkoły,
- w §13, iż w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz zaangażowanie w pracę na rzecz szkoły w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, fundusz ten może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków, decyzję o przyznaniu nagrody, jej wysokości i terminie wypłaty podejmuje dyrektor szkoły,
- w §14, iż w miarę posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz premiowy z przeznaczeniem na premię uznaniową dla pracowników, decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego, przyznaniu premii poszczególnym pracownikom, jej wysokości i terminie wypłaty podejmuje dyrektor szkoły.

Bezsporne, a nadto dowód: Regulamin wynagradzania – k. 588-594;

Dyrektor szkoły samodzielnie decyduje o przyznaniu nagród oraz premii, w tym o ich wysokości. Na przyznanie dodatku specjalnego dyrektor szkoły musi uzyskać zgodę Wydziału Oświaty, tak samo jak w przypadku zwiększenia dodatku funkcyjnego. Nagrody przyznawane są na Dzień (...) Narodowej, a premie na koniec roku.

Dowód: zeznania świadka J. J. – skrócony protokół rozprawy z dnia 15 marca 2023 r. – k. 544-547; zeznania R. J. - skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r.,- k. 477-479 w zw. z k. 576-578;

W Załączniku nr 1 do ww. Regulaminu przewidziano dziewiętnaście kategorii zaszeregowania.

Od chwili zatrudnienia L. H. (1) do dnia 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze w XIV kategorii zaszeregowania wynosiło od 1.960 zł do 3.200 zł, a od dnia 1 lipca 2022 r. od 2.800 zł do 3.860 zł. W analogicznym okresie wynagrodzenie zasadnicze w XV kategorii zaszeregowania wynosiła odpowiednio od 1.980 zł do 3.300 zł oraz od 2.850 zł do 3.980 zł, zaś w XIII kategorii zaszeregowania odpowiednio od 1.940 zł do 3.100 zł oraz od 2.750 zł do 3.740 zł.

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) mogło wynosić najmniej 1.940 zł (XIII kategoria), a najwięcej 3.300 zł (XV kategoria zaszeregowania), zaś w okresie od 1 lipca 2022 r. od 2.750 zł (XIII kategoria zaszeregowania) do 3.980 zł (XV kategoria zaszeregowania).

Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło:

- od 1 stycznia 2018 r. 2.738,83 zł, a razem z wysługą lat 3.286,60 zł
- od 1 stycznia 2019 r. 2.940,92 zł, a razem z wysługą lat 3.529,10 zł (wzrost o 242,50 zł)
- od 1 stycznia 2020 r. 3.065,92 zł, a razem z wysługą lat 3.679,10 zł (wzrost o 150 zł)
- od 1 stycznia 2022 r. 3.240,92 zł, a razem z wysługą lat 3.889,10 zł (wzrost o 210 zł).

Podwyżki wynagrodzeń w oświacie są skutkiem zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz regulacji płac na podstawie, co do zasady corocznych, wytycznych Wydziału Oświaty Urzędu Miasta.

Ww. podwyżki wynagrodzenia zasadniczego również związane były z wytycznymi Wydziału Oświaty Urzędu Miasta w S. i były przyznane w takiej samej wysokości także pozostałym pracownikom niepedagogicznym (w 2021 r. płace nie były regulowane, a jedynie podwyższono wynagrodzenie do poziomu płacy minimalnej tym pracownikom, którzy mieli niższe wynagrodzenia od wynagrodzenia minimalnego.). Podwyżki te wynosiły, w przeliczeniu na pełny etat – od 1 stycznia 2018 r. – 181 zł (wyplata podwyżki nastąpiła do 30 kwietnia 2018 r. z wyrównaniem wynagrodzenia od 1 stycznia 2018 r.), od 1 stycznia 2019 r. – 242,50 zł, od 1 stycznia 2020 r. – 150 zł i od 1 stycznia 2022 r. - 210 zł.

L. H. (1), z uwagi na swój staż pracy, otrzymywała również maksymalny dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Bezsporne, a nadto dowód: Zarządzenie nr (...) z dnia 13 lutego 2018 r., Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania – k. 602, Zarządzenie nr (...) z dnia 24 czerwca 2022 r. – k. 604, Załącznik nr 1 do Regulaminu – k. 605; tabela zawarta w odpowiedzi na pozew – k. 387, pisma Urzędu Miasta S. z dnia 25 kwietnia 2018 r., z dnia 3 stycznia 2019 r., z dnia 6 marca 2020 r., z dnia 25 stycznia 2022 r., z dnia 9 lutego 2022 r. – k. 413-414, – k. 406, 408, 409-410, 415-416, korespondencja e-mailowa z dnia 26 kwietnia 2018 r., z dnia 10 marca 2020 r. – k. 407, 411-412; zeznania świadka J. J. – skrócony protokół rozprawy z dnia 15 mara 2023 r. – k. 544-547;

W Załączniku nr 2 do ww. Regulaminu do „kierowniczych stanowisk urzędniczych zaliczono” zastępcę dyrektora jednostki, głównego księgowego i zastępcę głównego księgowego. Do stanowisk urzędniczych zaliczono m.in. specjalistę i starszego księgowego. Zaś do stanowisk pomocniczych i obsługi zaliczono m.in. kierownika obiektów sportowych, kierownika gospodarczego, sekretarza szkoły, pomoc nauczyciela, sekretarkę, intendenta, pomoc kuchenną, starszego kucharza, starszego konserwatora, pomoc kuchenną, portiera szatniarza, woźnego dozorcę, sprzątaczkę.

Dla kierownika gospodarczego przewidziane zostały kategorie zaszeregowania od XIII do XV, przewidziano także wymóg wykształcenia wyższego odpowiedniej specjalności umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku oraz 2 lat pracy, bądź wykształcenia średniego o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku i 6 lat pracy. L. H. (1) posiada wykształcenie wyższe – jest magistrem marketingu i zarządzania.

Dla stanowiska starszego księgowego przewidziane zostały kategorie zaszeregowania od VII do XIII, przewidziano wymóg wykształcenia wyższego odpowiedniej specjalności umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku oraz 2 lat pracy, bądź wykształcenia średniego o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku i 6 lat pracy.

Dla stanowiska specjalisty przewidziane zostały kategorie zaszeregowania od VIII do XIV, przewidziano wymóg wykształcenia wyższego odpowiedniej specjalności umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku oraz 4 lat pracy, bądź wykształcenia średniego o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiającego wykonywanie zadań na tym stanowisku i 5 lat pracy.

Bezsporne, a nadto Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania – k. 596-597; kwestionariusz osobowy – cz. A akt osobowych powódki;

W załączniku nr 3 do Regulaminu wskazano, iż do dodatków funkcyjnych uprawniony jest m.in. główny księgowy oraz kierownik gospodarczy.

Wysokość dodatku funkcyjnego głównego księgowego w okresie o 1 stycznia 2018 r. winna się mieścić w widełkach od 441 zł do 1.100 zł (grupa dodatku 2-4), zaś kierownika gospodarczego w widełkach od 440 zł do 880 zł (grupa dodatku 1-3).

L. H. (1) od początku zatrudnienia otrzymywała dodatek funkcyjny w kwocie 550 zł miesięcznie.

Główna księgowa otrzymywała w 2018 r. dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł, a od stycznia 2019 r. w wysokości 800 zł

Bezsporne, a nadto dowód: Zarządzenie nr (...) z dnia 13 lutego 2018 r, Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania – k. 603, tabela zawarta w odpowiedzi na pozew – k. 387, tabela wynagrodzeń – k. 496-500;

W 2018 r. L. H. (1) podlegało służbowo 11 pracowników, w 2019 r. i 2020 r. 13 pracowników, w 2021 r. 14 pracowników, a w 2022 r. 17 pracowników. L. H. (1) podlegały służbowo i podlegają osoby zatrudnione na stanowiskach: pomocy nauczyciela, sprzątaczk, woźnego, woźnego oddziałowego, szatniarki, konserwatora szkoły, opiekuna dzieci.

Główny księgowy nie podlegają żadni pracownicy, przy czym główna księgowa może zlecić starszej księgowej wykonanie określonych prac.

Bezsporne, a nadto dowód: informacje uzupełniające – k. 619, tabela podległości służbowej – k. 606-609;

Wynagrodzenia zasadnicze osób podległych służbowo L. H. (1) wynosiły, w latach 2018 – 2022, w przeliczeniu na pełne etaty :

- w roku 2022 – 3.010 zł w przypadku pomocy nauczyciela, sprzątaczk, szatniarki, opiekunki dzieci, woźnej oddziałowej oraz 3.214,42 zł w przypadku woźnego P. P., 3.180,33 zł w przypadku woźnego B. G.. Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło wówczas 3.240,92 zł);

- w roku 2021 – 2.800 zł w przypadku pomocy nauczyciela, sprzątaczk szatniarki, opiekunki dzieci, woźnej oddziałowej oraz w przypadku woźnego P. P. 2.680 zł i 400 zł dodatek specjalny wliczony do wynagrodzenia zasadniczego od 1 września 2021 r. (razem 3.080 zł), a w przypadku woźnego B. G. 2.672 i 400 zł dodatek specjalny wliczony do wynagrodzenia zasadniczego od 1 września 2021 r. (razem 3.072 zł). Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło wówczas 3.065,92 zł.

- w roku 2020 – 2.600 zł w przypadku sprzątaczk szatniarki, opiekunki dzieci oraz w przypadku woźnego P. P. 2.680 zł i 400 zł dodatek specjalny (razem 3.080 zł), a w przypadku woźnego B. G. 2.672 i 400 zł dodatek specjalny (razem 3.072 zł). Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło wówczas 3.065,92 zł.

- w roku 2019 – od 2.187,33 zł do 2.287,10 zł w przypadku sprzątaczk szatniarki, opiekunki dzieci, natomiast w przypadku woźnych M. G., B. G., R. N., M. S. i J. S. 2.547 zł i dodatek specjalny 400 zł (razem 2.947 zł) oraz woźnego M. J. 2.280,56 zł i 386 zł dodatek specjalny (razem 2.666,56 zł). Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło wówczas 2.736,92 zł.

- w roku 2018 r. – od 2.024 zł do 2.141 zł w przypadku sprzątaczk, szatniarki, opiekunki dzieci, woźnej oddziałowej oraz w przypadku woźnego M. J. 2.280,56 zł oraz dodatek specjalny 386 zł (razem 2.666,56 zł) Wynagrodzenie zasadnicze L. H. (1) wynosiło wówczas 2.738,83 zł.

Woźni P. P. oraz B. G. otrzymywali dodatki specjalne bez wskazywania w pismach je przyznających, z jakiego powodu je otrzymują.

Bezsporne, a nadto dowód: tabela wynagrodzenia powódki zawarta w odpowiedzi na pozew – k. 387, tabela wynagrodzenia pracowników – k. 610-618; pisma z dnia 17 sierpnia 2020 r. 16 listopada 2020 r., 31 grudnia 2020 r., 2 września 2019 r., 29 grudnia 2019 r., 31 grudnia 2020 r., 31 sierpnia 2021 r. - k. 535-543;

W roku 2018 wynagrodzenie starszej księgowej E. R. wynosiło 2.562,03 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.074,44 zł), w 2019 r. wzrosło do 2.764 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.316,94 zł – wzrost o 242,50 zł), w 2020 r. do 2.889, 12 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.466,94 zł – wzrost o 150 zł), od 1 września 2021 r. do 3.372,45 zł (wliczono do wynagrodzenia zasadniczego dodatek specjalny, który starsza księgowa otrzymywała od 2018 r. w wysokości 580 zł miesięcznie, co skutkowało również zwiększeniem dodatku za wysługę lat – łącznie 4.046,94 zł), a w 2022 r. do 3.547,45 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 4.256,94, wzrost o 210 zł).

E. R. od 1 stycznia 2018 r. do 31 sierpnia 2021 r. otrzymywała dodatek specjalny za pełnienie funkcji kasjera w wysokości 580 zł.

W 2018 r. wynagrodzenie specjalisty wynosiło 2.690,83 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.229 zł), w 2019 r. 2.892,92 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.471,50 zł – wzrost o 242,50 zł), w 2020 r. 3.017,92 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.621,50 zł – wzrost o 150 zł), w 2021 r. 3.017,92 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 3.621,50 zł, od dnia 1 października 2021 r. dotychczasowy specjalista zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty za wynagrodzeniem razem z dodatkiem stażowym 4.080 zł) oraz 3.200 zł w przypadku drugiego specjalisty (razem z dodatkiem stażowym 3.840 zł, zmiana stanowiska z referenta na specjalistę od 1 października 2021 r.), a w 2022 r. 3.575 zł (razem z dodatkiem za wysługę lat 4.290 zł – wzrost o 210 zł, wynagrodzenie utrzymane pomimo powrotu ze stanowiska głównego specjalisty na stanowisko specjalisty) i 3.375 zł w przypadku drugiego specjalisty (razem z dodatkiem stażowym 4.050 zł – wzrost o 210 zł).

Bezsporne, a nadto dowód: tabela wynagrodzenia pracowników – k. 496-500; pisma z dnia 2 stycznia 2018 r., 2 stycznia 2019 r., 2 stycznia 2020 r., 31 grudnia 2020 r., 31 sierpnia 2021 r. – k. 532-536;

W 2018 r. nagrody dyrektora otrzymało 5 z 13 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 300 zł do 1.200 zł. L. H. (1) nie otrzymała nagrody.

W 2019 r. nagrody dyrektora otrzymało 6 z 17 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 400 zł do 800 zł. L. H. (1) otrzymała nagrodę w wysokości 700 zł.

W 2020 r. nagrody dyrektora otrzymało 8 z 12 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 550 zł do 889 zł. L. H. (1) otrzymała nagrodę w kwocie 850 zł.

W 2021 r. nagrody dyrektora otrzymało 9 z 11 pracowników (błąd w tabeli przy liczbach porządkowych) administracji i obsługi. Wynosiły one od 400 zł do 1.000 zł. L. H. (1) otrzymała nagrodę w kwocie 1.000 zł.

W 2022 r. nagrody dyrektora otrzymało 10 z 11 pracowników (błąd w tabeli przy liczbach porządkowych). Wynosiły one od 550 zł do 1.000 zł. L. H. (1) otrzymała nagrodę w wysokości 650 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: tabela wynagrodzenia pracowników – k. 496-500;

W 2018 r. premie uznaniowe otrzymało 5 z 13 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 500 zł do 550 zł. L. H. (1) otrzymała premię w wysokości 500 zł.

W 2019 r. premie uznaniowe otrzymało 9 z 17 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 400 zł do 500 zł. L. H. (1) otrzymała premię w wysokości 500 zł.

W 2020 r. premie uznaniowe otrzymało 5 z 12 pracowników administracji i obsługi. Wynosiły one od 600 zł do 1.500 zł. L. H. (1) otrzymała premię w kwocie 1.100 zł.

W 2021 r. premie uznaniowe otrzymało 10 z 11 pracowników (błąd w tabeli przy liczbach porządkowych) administracji i obsługi. Wynosiły one od 350 zł do 1.000 zł. L. H. (1) otrzymała premię w kwocie 1.000 zł.

W 2022 r. premie uznaniowe otrzymało 10 z 11 pracowników (błąd w tabeli przy liczbach porządkowych). Wynosiły one od 550 zł do 1.000 zł. L. H. (1) otrzymała premię w wysokości 650 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: tabela wynagrodzenia pracowników – k. 496-500;

W piśmie z dnia 18 listopada 2022 r. Urząd Miasta poinformował dyrektora szkoły, iż w związku z realizacją dodatkowych zadań oświatowych związanych z kształceniem, wychowaniem i opieką nad dziećmi i uczniami będącymi obywatelami Ukrainy oraz realizowanymi pracami związanymi z przyjęciem uczniów pochodzących z Ukrainy do (...) szkół, szkole przyznana została kwota 2.000 zł netto, która ma zostać przeznaczona dla pracowników obsługi i administracji zaangażowanych w działania związane z przyjęciem uczniów z Ukrainy. W piśmie wskazano, iż wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu realizowanych zadań i może wynieść od 200 zł do 1.000 zł na pracownika.

W 2022 r. 4 z 11 pracowników administracji i obsługi przyznano dodatek specjalny z tytułu wykonywania dodatkowych czynności związanych z realizacją zadania „Pomoc uchodźcom z Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym”. Dodatki otrzymały: główna księgowa J. J. w kwocie 1.364,26 zł, starsza księgowa E. R. w kwocie 1.146,15 zł, specjalista A. R. w kwocie 1.394,48 zł oraz specjalista M. M. w kwocie 1.248,01 zł. L. H. (1) nie otrzymała tego dodatku. Ww. dodatki specjalne były przyznany dwukrotnie, tj. w dwóch transzach.

Dowód: tabela wynagrodzenia pracowników – k. 496-500, pismo z dnia 18 listopada 2022 r. – k. 502; zeznania świadka J. J. – skrócony protokół rozprawy z dnia 15 mara 2023 r. – k. 544-547;

W związku z przyjęciem do szkoły uczniów z Ukrainy Urząd Miasta raz na kwartał przekazywał szkole wsparcie finansowe. Ostatecznie szkoła otrzymała trzy takie transze. Ze środków tych L. H. (1), przy każdej transzy, dokonywała zakupów. Kupowała ławki, tablice, środki czystości, odtwarzacze CD, zabawki, szafki ubraniowe, wieszaki. Z zakupów musiała się rozliczać, składając do Urzędu Miasta sprawozdania. Czynności te zabierały L. H. (1) średnio dwa dni w każdym kwartale.

M. M. oraz A. R. wprowadzały do dokumentacji szkoły oraz systemu informacji oświatowej dane uczniów z Ukrainy. J. J. rozliczała dodatkowe środki otrzymane przez szkołę w związku z przyjęciem do szkoły dzieci z Ukrainy. E. R. zajmowała się głównie dziećmi przyjętymi do przedszkola.

W 2022 r. do szkoły przyjęto kilkudziesięciu uczniów z Ukrainy.

Dowód: zeznania powódki – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r., k. 471 – 473 w zw. z k. 574-576; zeznania R. J. - skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r.,- k. 477-479 w zw. z k. 576-578; zeznania świadka J. J. – skrócony protokół rozprawy z dnia 15 mara 2023 r. – k. 544-547;

Pismem z dnia 2 marca 2022 r. Związek (...) Oddział w S. zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę i interwencję w sprawie dotyczącej wysokości wynagrodzenia L. H. (1).

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w dniach 5 i 7 kwietnia 2022 r. kontrolę w Szkole Podstawowej nr (...) w S.. W protokole kontroli zwrócono uwagę na konieczność dokonania aktualizacji Załącznika nr 1 do Regulaminu Wynagradzania w zakresie określenia kwoty minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego. Analizując wynagrodzenia od 1 stycznia 2022 r. wskazano, iż indywidualne wynagrodzenia pracownicze na stanowisku przypisanym do wyższej kategorii szaseregowania jest niższe od najwyższego wynagrodzenia w niższej kategorii. Przykładowo wynagrodzenie zasadnicze starszego księgowego (kategoria VII – XIII) jest wyższe od wynagrodzenia

zasadniczego kierownika gospodarczego (kategoria XIII – XV), tak samo jak wynagrodzenie zasadnicze specjalisty (kategoria VIII – XIV). W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy sytuacje te mogą stwarzać domniemanie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie przyznanego wynagrodzenia.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 2 marca 2022 r. – k. 24-25, protokół kontroli wraz z wystąpieniem pokontrolnym – k. 393- 397, k. 398;

L. H. (1) ma zupełnie inny zakres obowiązków niż inni pracownicy zatrudnieni w szkole. W szkole nie ma również stanowiska, które wymagałoby porównywalnych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku, co praca L. H. (1).

Dowód: zeznania powódki – skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r., k. 471 – 473 w zw. z k. 574-576; zeznania R. J. - skrócony protokół rozprawy z dnia 18 stycznia 2023 r. oraz z dnia 10 maja 2023 r.,- k. 477-479 w zw. z k. 576-578;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo okazało się zasadne jedynie w części.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia, w tym przede wszystkim dokumentacji płacowej przedłożonej do akt przez stronę pozwaną), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Sąd oparł się również - w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - na dowodach z zeznań świadków E. N. (choć z wyjątkami, o których poniżej), T. M. (również z wyjątkami) i J. J., a także powódki i częściowo również dyrektora pozwanej szkoły.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. N. w tym zakresie, w jakim zeznała ona, że dyrektor pozwanej szkoły R. J. dowiedział się o przynależności związkowej powódki jeszcze przed grudniem 2021 r., albowiem sama powódka i dyrektor pozwanej są zgodni, że nastąpiło to w grudniu 2021 r. Sąd nie dał również wiary świadkowi T. M. w tej części, w jakiej wskazywała ona, iż powódka od 2020 r. nie otrzymywała cyklicznych podwyżek z Urzędu Miasta - obecnie okoliczność, że powódka otrzymywała podwyżki pozostaje poza sporem (choć w istocie w pozwie powoływano się na pomijanie powódki w podwyżkach wynagrodzenia), a w konsekwencji za nieuprawnione uznał jej stanowisko, że brak podwyżek dla powódki w 2021 r. i 2020 r. należy wiązać z przynależnością związkową. Sąd odmówił ponadto wiary tej części zeznań R. J., w której powoływał się on na fakt konsultowania się z Wydziałem Oświaty w sprawie wynagrodzenia powódki. Jego zeznaniom w tym zakresie przeczą bowiem zeznania świadka E. N. oraz korespondujące z nimi pismo z Wydziału Oświaty Urzędu Miasta S. z dnia 30 marca 2023 r., z którego wynika, iż z Wydziałem tym nie były prowadzone żadne rozmowy dotyczące zwiększenia wynagrodzenia L. H. (1) oraz że nie były w tej materii składane żadne pisma.

Powódka domaga się w niniejszej sprawie odszkodowania w związku z tym, że pracodawca naruszył w stosunku do jej osoby zasadę równego traktowania pracownika w zakresie wynagradzania. Powódka stoi przy tym na stanowisku, że naruszenie tej zasady ma charakter dyskryminujący, a dyskryminacji jej osoby upatruje w przynależności związkowej.

W samym pozwie, wyliczając należne jej odszkodowanie, powódka odnosiła się do wynagrodzenia zasadniczego, jakie w okresie od kwietnia 2020 r. do dnia złożenia pozwu osiągały osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty, starszego księgowego oraz woźnego, a także dodatku funkcyjnego, jaki został przyznany głównej księgowej, a w szczególności faktu jego zwiększenia o 100 zł w 2019 r. Powódka powoływała się przy tym na okoliczność, że wynagrodzenia tych osób wzrastały, a jej stało w miejscu.

W toku procesu, już po złożeniu przez stronę pozwaną, wraz z pismem z dnia 8 lutego 2023 r., szczegółowej tabeli odnoszącej się do okresu zatrudnienia powódki, tj. okresu od 1 stycznia 2018 r. do końca 2022 r., i obejmującej dane dotyczące wynagrodzenia powódki i innych pracowników niepedagogicznych w tym okresie, powódka przywoływała przykłady potwierdzające w jej ocenie jej nierówne traktowanie w całym okresie zatrudnienia, tj. od stycznia 2018 r. Powódka w szczególności podnosiła, że w całym okresie zatrudnienia nie otrzymywała, bądź otrzymywała niższe

niż inni nagrody dyrektora, premie uznaniowe, nie otrzymała premii z tytułu wykonywania czynności związanych z pomocą uchodźcom z Ukrainy, a jej wynagrodzenie zasadnicze było niższe od większości osób zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych. W konsekwencji ocenie Sądu podlegało wynagrodzenie powódki w całym ww. okresie.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostaje, iż powódka jako jedyna wśród pracowników niepedagogicznych należała do związku zawodowego, o czym dyrektor pozwanej powziął wiedzę w grudniu 2021 r. Bezsorna pozostaje obecnie również okoliczność, że powódka, tak jak inni pracownicy, otrzymywała podwyżki wynagrodzenia przyznane przez Wydział Oświaty (a zatem nieprawdziwe okazało się twierdzenie, że jej wynagrodzenie od 2020 r. nie uległo podwyższeniu). Poza sporem pozostaje również, że zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego osób, do których powódka porównywała się w pozwie, było konsekwencją - w stosunku do woźnych oraz starszej księgowej - wliczenia dodatku specjalnego do wynagrodzenia zasadniczego, a w stosunku do specjalistów zmiana ich stanowiska pracy (z referenta na specjalistę oraz ze specjalisty na głównego specjalistę, przy czym ten drugi awans został cofnięty z uwagi na brak wykształcenia wyższego niezbędnego do zajmowania stanowiska głównego specjalisty).

Spór dotyczy natomiast tego, czy wobec powyższych ustaleń faktycznych, sprowadzających się w głównej mierze, do analizy poszczególnych składników wynagrodzenia, można zarzucić stronie pozwanej dyskryminację powódki w zakresie wynagradzania.

Konstruując swoje żądanie powódka jako podstawę swojego roszczenia w pierwszej kolejności wskazała art. 18^{3d} k.p. Powódka powołała jednak dodatkowo alternatywne podstawy swoich żądań, tj. art. 11² k.p., a ostatecznie także art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W myśl art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jak stanowi zaś art. 11³ k.p. jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na m.in. przynależność związkową, jest niedopuszczalna.

Zgodnie z treścią art. 18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§1). Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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 (§2). 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).

Artykuł 18^{3d} stanowi zaś, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wynika przy tym z najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego ww. przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie nie tylko do sytuacji, w których nierówne traktowanie będzie skutkiem dyskryminacji, ale także do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania przewidzianej w art. 11² k.p. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy m.in. w uchwale z dnia 24 sierpnia 2023 r. wskazując, iż „przy zastosowaniu wykładni językowej nie da się jednoznacznie przesądzić, czy konsekwencje wynikające z art. 18^{3d} i art. 18 §3 k.p. mają zastosowanie tylko do sytuacji dyskryminacyjnej, czy też sankcjonują również zachowania „nierównościowe”. Sąd ten podkreślił, że „oba zjawiska (nierówne traktowanie i dyskryminacja) powinny być jednolicie klasyfikowane. Zatem, skoro ustawodawca przywiązuje taką samą wagę do nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji, to racjonalne jest uznanie, że w takim samym stopniu zamierza chronić wartości wyznaczone przez art. 11² i art. 11³ k.p. Kierując się tą myślą, nie jest

pozbawione racji twierdzenie, że o ile czym innym jest „normatywny opis zasad prawa”, o tyle sposób promowania i przeciwdziałania naruszeniu tych zasad może (powinien) zostać zunifikowany. W rezultacie, o ile art. 11² i 11³ k.p. odwzorowują niejednorodne zasady prawa pracy, to przeciwdziałanie zakazowi dyskryminacji i promowanie nakazu równego traktowania zostało ujednolicone. Znaczy to tyle, że art. 18 §3 k.p. i 18^{3d} k.p. mają zastosowanie zarówno w przypadku nierównego traktowania, jak i dyskryminacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP nr 5, poz. 42 i z dnia 9 listopada 2022 r., I (...) 98/21, niepubl.). Dodatkowo Sąd Najwyższy podkreślił, że „Wprawdzie w art. 300 k.p. wpisano subsydiarność stosowania do umowy o pracę przepisów kodeksu cywilnego, nie znaczy to jednak, że Kodeksu pracy nie należy postrzegać jako zwartego i integralnego nośnika norm prawnych. W rezultacie, występujące wątpliwości interpretacyjne nie powinny pochopnie prowadzić do założenia, że „sprawa jest nieunormowana przepisami prawa pracy”. Subsydiarność z art. 300 k.p. ma miejsce „w ostateczności”, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że ten przepis nakazuje wzorce cywilne stosować „odpowiednio” i „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Wychodząc z tego punktu widzenia jasne jest, że niejednoznaczność językowa i systemowa towarzysząca wykładni art. 18^{3d} k.p. (art. 18 §3 k.p.), mając na uwadze jednoznaczny nakaz z art. 11² k.p., nie powinna skutkować poszukiwaniem rozwiązań, które z założenia nie są dostosowane do specyfiki pracowniczej. Inaczej rzecz ujmując, skoro możliwa jest interpretacja unifikacyjna art. 18^{3d} k.p., to nie ma potrzeby szukania roszczeń odszkodowawczych za naruszenie powinności równego traktowania w art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.”.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie przychylił się do ww. stanowiska Sądu Najwyższego, przyjmując w konsekwencji, iż podstawę żądania powódki stanowi art. 18^{3d} k.p.

Przedstawiając żądanie odszkodowawcze powódka winna wykazać nie tylko to, że inni pracownicy byli korzystniej od niej wynagradzani na gruncie płacowym, ale również to, że pracownicy, do których się porównuje wykonywali jednakową z nią pracę lub pracę o jednakowej wartości (w przypadku naruszenia zasady niedyskryminacji) bądź też jednakowo wypełniali takie same obowiązki (w przypadku nierównego traktowania z art. 11² k.p.).

Jak wskazano w publikacji „Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93”, pod redakcją K. B., wyd. VI, (...) 2022, powołując się w tej mierze na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 116/15 „powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18^{3c} § 1 w zw. 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. (...) Sąd pracy co do zasady 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. Jedyny wyjątek dotyczy sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), albowiem znajduje tutaj zastosowanie norma z art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którą postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, zamiast nich stosuje się inne przepisy bądź postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego”.

Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. nałożony na pracodawcę wymóg jednakowego wynagrodzenia dotyczy przypadków, gdy pracownicy wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. A contrario zatem praca niejednakowa lub niejednakowej wartości może być wynagradzana różnie.

Jak dalej wskazuje się w ww. Komentarzu do art. 18^{3c} Kodeksu pracy „potoczne rozumienie słowa „jednakowy”, które oznacza „identyczny, analogiczny lub taki sam”, z powodzeniem można zaadaptować do wyjaśnienia pojęcia jednakowej pracy. Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. (...) Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych. Orzecznictwo wraz z doktryną

wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela zaprezentowane powyżej stanowisko.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się w pełni zgadza, 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.), a pracodawca może udowodniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami.

W literaturze podkreśla się (tak ww. Komentarz do art. 18^{3c} k.p.), że „prezentowane podejście nie narusza ogólnej zasady odwrócenia ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację z art. 18^{3b} k.p. Znajduje również uzasadnienie w wyrokach Trybunału Sprawiedliwości interpretujących art. 119 TWE (obecnie art. 157 (...)). Przykładowo w wyroku z 26.06.2001 r., C-381/99, Susanna B. przeciwko Bank der österreichischen P. A.⁸¹⁵, Trybunał stanął na stanowisku, że powód musi udowodnić za pomocą wszystkich dostępnych środków dowodowych fakt otrzymywania wynagrodzenia niższego niż inny pracownik za taką samą pracę bądź pracę tej samej wartości. Twierdzenie oparte tylko na tym, że inny pracownik zarabia więcej, nie oznacza, że świadczona przez obu pracowników praca jest tej samej wartości. Jeśli zaś powód przytoczy dowód wykazujący, że istnieje różnica w wynagrodzeniu, przy porównywalnej pracy, wówczas pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie miało miejsca naruszenie zasady równości wynagrodzenia”. W powoływanym wyroku Trybunału Sprawiedliwości (C-381/99) wprost wskazano, iż „co do zasady to na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższe wynagrodzenie niż to płacone przez pracodawcę współpracownikowi innej płci, oraz iż w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości, porównywalną do tej wykonywanej przez wybranego pracownika, (z którym dochodzi do porównania); pracodawca może wówczas nie tylko zakwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia dla pracowników płci męskiej i żeńskiej są spełnione w danym przypadku, ale również przedstawić obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu”.

W ocenie Sądu powyższe rozważania należy również odnieść do wyrażonej w art. 11² k.p. zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełnienia takich samych obowiązków, w tym sensie, że to powódka winna udowodnić, że wypełniała takie same obowiązki jak pracownicy, do których się porównuje.

Zdaniem Sądu powódka nie sprostала spoczywającemu na niej obowiązkowi wykazania, że - w stosunku do osób, z którymi się porównuje - wykonywała takie same obowiązki, bądź też wykonywała pracę jednakową, czy też jednakowej wartości. Właściwie poza sporem pozostaje, że żaden z pracowników zatrudnionych w pozwanej szkole nie wykonywał takich samych jak powódka obowiązków, ani też jednakowej z nią pracy. Odnosnie zaś pracy o jednakowej wartości podkreślenia wymaga, iż powódka wprost o to zapytana podczas swoich zeznań wskazała, że nie ma w pozwanej szkole innego stanowiska, które wymagałoby porównywalnych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku, co jej praca. Powódka zeznała także, że ma zupełnie inny zakres obowiązków niż osoby, do których się porównuje, uważa jednak, że powinna zarabiać więcej, ponieważ pełni funkcję kierowniczą i zarządza ludźmi, którzy otrzymują wynagrodzenia porównywalne do niej. W tym miejscu należy także zaakcentować, iż dyskryminacja, czy też nierówne traktowanie z

art. 11² k.p. może mieć miejsce w konkretnym zakładzie pracy, a Sąd ogranicza się do badania okoliczności istniejących u danego pracodawcy – stąd też pominięto wniosek strony powodowej zgłoszony w punkcie 4 b, c, d i e pisma procesowego z dnia 27 stycznia 2023 r. odnoszący się do ustaleń w zakresie wynagrodzeń i zakresów obowiązków wszystkich jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Urząd Miasta S..

Zdaniem Sądu skoro powódka nie wykonywała pracy jednakowej, jednakowej wartości, ani nie wykonywała jednakowo takich samych obowiązków w stosunku do osób, do których się porównuje, a jej wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę, czyli wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy oraz dodatek funkcyjny (w tym zakresie powódka porównuje się do głównej księgowej), mieściły się w widelkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania i załącznikach do niego, to brak jest obecnie podstaw do domagania się przez nią odszkodowania w oparciu o treść art. 18^{3d} k.p. W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu nie daje również podstaw do przyjęcia, by wynagrodzenie powódki było kształtowane w taki, a nie inny sposób z uwagi na przynależność związkową powódki – w szczególności poza sporem pozostaje, że dyrektor pozwanej dowiedział się o przynależności związkowej powódki dopiero pod koniec grudnia 2021 r.

Odnosnie dodatku funkcyjnego należy zwrócić uwagę, iż w myśl §11 Regulaminu wynagradzania służy on pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowniczym lub na stanowisku związanym z kierowaniem grupą pracowników. Główna księgową, jak wynika z Załącznika nr 2 do Regulaminu Wynagradzania, była zatrudniona na kierowniczym stanowisku urzędniczym (regulamin wskazywał, że do kierowniczych stanowisk urzędniczych zalicza się także zastępcę dyrektora jednostki oraz zastępcę głównego księgowego) i z tego też powodu, a nie z powodu kierowania grupą pracowników (jak w przypadku powódki, której podlegała część pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi) przyznano jej dodatek funkcyjny. Obowiązki głównej księgowej i kierownika gospodarczego są, co oczywiste, diametralnie różne, a zatem nieporównywalne, przy czym sam fakt braku nadzorowania przez główną księgową pracowników nie stanowi przeszkody przyznania jej dodatku funkcyjnego z uwagi na zatrudnienie na kierowniczym stanowisku urzędniczym.

W treści pozwu strona powodowa wskazała, że stanowiskami najbardziej do niej zbliżonymi są stanowiska starszej księgowej i specjalisty. Choć jak wskazano powyżej powódka nie wykazała, by były to stanowiska porównywalne, co mogłoby skutkować prawem do jednakowego wynagrodzenia, to analiza wynagrodzenia zasadniczego starszej księgowej w stosunku do wynagrodzenia powódki wskazuje, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki w 2018 r., w 2020 r. i do końca sierpnia 2021 r. było wyższe niż wynagrodzenie starszej księgowej (w 2019 r. było o kilkadziesiąt złotych niższe). Sytuacja uległa zmianie od 1 września 2021 r., kiedy do wynagrodzenia zasadniczego głównej księgowej wliczono dodatek specjalny w wysokości 580 zł – w konsekwencji wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło o ok. 300 zł mniej niż wynagrodzenie starszej księgowej. Poza wliczeniem do podstawy wynagrodzenia zasadniczego ww. kwoty 580 zł, wynagrodzenie starszej księgowej ulegało podwyższeniu w ramach regulacji płac, z której korzystała również powódka. W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż dodatek specjalny, który otrzymywała księgową został jej przyznany z tytułu pełnienia funkcji kasjera, co odpowiada, dyspozycji §12 Regulaminu Wynagradzania (tj. powierzenie dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności). Strona pozwana nie wyjaśniła natomiast, z jakich przyczyn dodatek ten został na stałe wliczony do wynagrodzenia zasadniczego starszej księgowej. Brak podstaw do wliczenia takiego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, nie uzasadnia jednak, abstrahując już nawet od braku porównywalności stanowiska powódki i starszej księgowej, powstania po stronie powodowej roszczenia o odszkodowanie za nierówne traktowanie. Odnosnie braku spełnienia przez powódkę podstaw do przyznania jej dodatku specjalnego Sąd wypowie się natomiast poniżej omawiając poszczególne, wymienione w regulaminie wynagrodzenia, dodatkowe jego składniki.

Odnosząc się do wynagrodzenia specjalisty podkreślenia wymaga, iż wynagrodzenie na tym stanowisku w istocie było wyższe od wynagrodzenia powódki, w 2018 r. o około 100 zł, w 2019 r. o około 80 zł, w 2020 r. do 30 września 2021 r. o około 40 zł, Od 1 października 2021 o około 130 zł (na stanowisku specjalisty zatrudniono osobę dotychczas zatrudnioną na stanowisku referenta) i tak samo w 2022 r. Od 1 marca 2022 r. szkoła zatrudniała dwóch specjalistów, albowiem na stanowisko specjalisty powróciła osoba, która zajmowała stanowisko specjalisty do 30 września 2021

r., a od 1 października 2022 r. stanowisko głównego specjalisty, by od 1 marca 2022 r. ponownie objąć stanowisko specjalisty, przy czym pozostawiono jej wynagrodzenie zasadnicze głównego specjalisty, czyli kwotę 3.575 zł – o około 330 zł wyższą od wynagrodzenia powódki. Poza pozostawieniem wysokości wynagrodzenia mimo powrotu na stanowisko specjalisty, wynagrodzenia specjalistów wzrastały w ramach regulacji płac, z których korzystała również powódka. Jak wskazano już powyżej same różnice w wynagrodzeniu nie mogą stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania w sytuacji, w której strona powodowa nie wykazała, by wykonywała porównywalną ze specjalistami pracę. Zaakcentować należy, iż w istocie główny zarzut powódki, wyrażony podczas jej zeznań, sprowadzał się do przekonania, iż choć jej praca była nieporównywalna z innymi osobami, to powinna więcej zarabiać, bo pełni funkcję kierowniczą. Tymczasem właśnie za kierowanie podległymi jej pracownikami powódka otrzymała dodatek funkcyjny, który co miesiąc zwiększał jej stałe wynagrodzenie, tj. wynagrodzenie zasadnicze i maksymalny dodatek stażowy, o dodatkowe 550 zł.

Powódka powoływała się również na okoliczność, iż jej wynagrodzenie pozostaje niższe od wynagrodzenia osób, które jej podlegają (stanowiska podlegające powódce zostały wskazane w piśmie procesowym strony pozwanej z dnia 14 czerwca 2023 r. i załącznikach do nich, a strona powodowa będąc zobowiązana do ustosunkowania się do twierdzeń zwartych w tym piśmie, pod rygorem przyjęcia, że ich nie kwestionuje, twierdzeń tych nie podważała).

Analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników podległych służbowo powódce, tj. pomocy nauczyciela, sprzątaczk, szatniarki, opiekunki dzieci, woźnej oddziałowej wskazuje jednak, że w momencie zatrudnienia powódki były one niższe o kilkaset złotych od wynagrodzenia zasadniczego powódki, przy czym różnice te zmniejszały się wraz z podwyższaniem, w drodze rozporządzenia, wynagrodzenia minimalnego.

Odnośnie natomiast wynagrodzenia woźnych podkreślenia wymaga, iż w przeważającej części spornego okresu woźni otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze o kilkaset złotych niższe niż wynagrodzenie zasadnicze powódki. Od 2019 r. otrzymywali natomiast dodatki specjalne w wysokości od 368 zł do 400 zł, a od września 2021 r. dodatki te wliczono woźnym P. P. i B. G. do wynagrodzenia zasadniczego, co w istocie doprowadziło do tego, iż od września 2021 r. ich wynagrodzenie zasadnicze było o kilka czy kilkanaście złotych wyższe niż wynagrodzenie powódki, której podlegali, a w 2022 r. jedynie o kilkadziesiąt złotych niższe niż wynagrodzenie powódki.

W konsekwencji, mając na uwadze cały okres sporny w niniejszej sprawie, twierdzenia powódki, że jej wynagrodzenie zasadnicze pozostaje niższe od wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którzy jej podlegają okazało się nieuzasadnione - sytuacja taka miała miejsce jedynie w przypadku dwóch pracowników i to jedynie przez okres 4 miesięcy i dotyczyła kwoty 6 zł i 8 groszy w przypadku woźnego B. G. oraz 14 zł i 8 groszy w przypadku woźnego P. P.. W zakresie wliczenia dodatku specjalnego do wynagrodzenia zasadniczego aktualne pozostają uwagi poczynione przy omawianiu wynagrodzenia starszej księgowej. Dodatkowo należy jednak zaznaczyć, że w przypadku ww. woźnych P. P. i B. G., a także innych woźnych otrzymujących dodatki specjalne (co opisano szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia) strona pozwana nie wykazała, dlaczego w ogóle zostały im one przyznane (tj. za wykonanie jakich dodatkowych zadań).

Przechodząc do omówienia kolejnych składników wynagrodzenia przewidzianych w obowiązującym u pozwanej regulaminie wynagradzania, tj. dodatku specjalnego, nagrody z okazji Dnia (...) Narodowej oraz premii na koniec roku podkreślenia wymaga, iż są to świadczenia, które mogą być przyznane każdemu z pracowników niezależnie od rodzaju wykonywanej przez niego pracy.

Zgodnie z treścią §12 Regulaminu Wynagradzania z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na czas zwiększenia obowiązków służbowych lub na czas powierzenia dodatkowych zadań, dodatek ten wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, a decyzję o jego przyznaniu, jego wysokości oraz okresu, na jaki został przyznany, podejmuje dyrektor szkoły.

W ocenie Sądu za jednakową pracę z art. 18^{3d} k.p. czy za takie same obowiązki z art. 11² k.p. będzie zatem można uznać w przypadku dodatku specjalnego, uregulowanego w paragrafie 12 regulaminu, zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. Jeżeli bowiem pracownikom na różnych stanowiskach pracy zwiększa się obowiązki, czy powierza dodatkowe zadania, to nie sposób przyjąć, by pracodawca, bez narażania się na zarzut nierównego traktowania (dyskryminacyjnego bądź nie) mógł dowolnie przyznawać dodatek specjalny tylko niektórym z nich. O nierównym traktowaniu pracowników, którzy tak jak inni pracownicy – w stosunku do swoich podstawowych obowiązków – wykonują dodatkowe obowiązki i którzy nie otrzymują z tego tytułu dodatku specjalnego można jednak mówić, co oczywiste, tylko w sytuacji, w której faktycznie doszło do zwiększenia obowiązków służbowych. Tymczasem powódka nie wykazała, by w ogóle doszło do zwiększenia jej obowiązków służbowych. Powódka powoływała się bowiem w tym zakresie na wykonywanie nadzoru nad osobami skazanymi, ale w istocie nadzór nad pracą osób wykonujących remonty, czy prace naprawcze to jej zwykły obowiązek wynikający z podstawowego zakresu obowiązków. Co prawda powódka wskazywała w swoich zeznaniach, że w związku z pracą skazanych dodatkowo przygotowywała dla kuratorów dokumenty – zestawienia pracy, listy obecności i opinie oraz podała, że uważa, iż nadzór ten zajmuje jej średnio 3 dni w miesiącu, to jednak okoliczności tych nie udało się zweryfikować, gdyż zobowiązana do złożenia do akt sprawy tych dokumentów strona pozwana (i to zobowiązana na wniosek pełnomocnika powódki) nie była w stanie dokumentów tych przedłożyć, gdyż powódka odmówiła jej udostępnienia tych dokumentów, wskazując, że dokumenty te znajdują się w innej szkole, w której jest również zatrudniona, a w której obecnie trwa remont (pismo procesowe strony pozwanej z dnia 14 lutego 2023 r. – k. 505-506). Abstrahując już nawet od oceny przechowywania przez powódkę dokumentów dotyczących pozwanej w innej placówce oświatowej (i pozostawienie ich tam mimo trwającego remontu, co skutkuje brakiem dostępu do nich), brak przedłożenia do akt niniejszej sprawy ww. dokumentacji, mającej świadczyć o rozmiarze obowiązków powódki w związku z nadzorowaniem pracy osób skazanych, który to rozmiar był między stronami sporny, uniemożliwia ustalenie, w jakim ewentualnie zakresie doszło do zwiększenia obowiązków powódki, a tym samym, czy powódka w ogóle spełniałaby przesłanki do przyznania jej dodatku specjalnego, który był przyznawany w pozwanej szkole innym pracownikom. Sąd nie stracił przy tym z pola widzenia, iż ww. woźni otrzymywali dodatek specjalny właściwie z niestwierdzonych przyczyn (a przynajmniej nie wykazanych w toku niniejszego postępowania), ale sam fakt przyznania im tego dodatku (być może mimo braku do tego podstaw) nie może skutkować przyjęciem, że powódka także powinna go otrzymać, skoro nie wykazała przesłanek jego przyznania. Natomiast otrzymująca dodatek specjalny starsza księgową otrzymywała go w związku z pełnieniem funkcji kasjera.

Nagroda oraz premia zostały uregulowane w §13 i §14 Regulaminu Wynagradzania.

Zgodnie z treścią §13 w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz zaangażowanie w pracę na rzecz szkoły w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, fundusz ten może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków, decyzję o przyznaniu nagrody, jej wysokości i terminie wypłaty podejmuje dyrektor szkoły.

W myśl zaś §14 w miarę posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premię uznaniową dla pracowników, decyzję o uruchomieniu funduszu premiiowego, przyznaniu premii poszczególnym pracownikom, jej wysokości i terminie wypłaty podejmuje dyrektor szkoły.

Przyznanie nagród czy premii również nie jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy. Świadczenia te otrzymują bowiem osoby na nieporównywalnych stanowiskach. Choć w zakresie tych świadczeń strona pozwana powoływała się na ich uznaniowość, to jednak nie jest wykluczone ich dochodzenie w sytuacji, gdy podczas ich przyznawania dojdzie do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że powódka co do zasady otrzymywała premie czy nagrody w wysokości niższej niż pozostali pracownicy. Faktycznie czasem się zdarzało, że powódka nie otrzymała nagrody dyrektora, bądź nie otrzymywała ww. świadczeń w najwyższej przyznawanej wysokości, jednakże zdarzało się również, że świadczenia te otrzymała w najwyższej, czy też prawie najwyższej wysokości.

I tak: uśredniona nagroda przyznana pozostałym pracownikom w 2018 r. wynosiła - 657 zł (4.600 zł : 7), w 2019 r. - 640 zł (3.200 zł :5), w 2020 r. - 735 zł (4.148 : 7), w 2021 r. - 762,50 zł (6.100 : 8), a w 2022 r. - 761 zł (6.850 : 9). Średnio nagroda przyznana pozostałym pracownikom w spornym okresie wynosiła zatem 711 zł (657 + 640 + 735 + 762,50 + 761/5), a średnia nagroda przyznana powódce w tym samym okresie (700 + 850 + 1.000 + 650/5) wynosi 640 zł. Różnica kilkudziesięciu złotych na przestrzeni kilku lat nie jest w ocenie Sądu wystarczająca do formułowania twierdzeń o nierównym traktowaniu. Na marginesie wskazać należy, iż różnica ta niewątpliwie wynika z braku przyznania powódce nagrody w 2018 r., przy czym powódka nie wykazała, jakie szczególne osiągnięcia czy szczególne zaangażowanie w pracę uzasadniałyby przyznanie jej nagrody za ten rok.

Premia przyznana pozostałym pracownikom w 2018 r. wynosiła - 550 zł (2.200 zł :4), w 2019 r. - 487,50 zł (3.800 zł : 8), w 2020 r. - 1.125 zł (4.500 zł :4), w 2021 r. - 650 zł (5.850 zł :9), a w 2022 r. - 761 zł (6.850 zł :9). Średnia premia przyznana pozostałym pracownikom w spornym okresie wynosiła zatem 714,70 zł (550 + 487,50 + 1.125 + 650 + 761/5), a średnia premia przyznana powódce w tym samym okresie (500+500+1.100+1.000+650/5) wynosi 750 zł. W konsekwencji nie sposób mówić o nierównym traktowaniu powódki.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu daje natomiast podstawy do przyjęcia, iż pracodawca naruszył w stosunku do powódki zasadę równego traktowania przewidzianą w art. 11² k.p. pozbawiając ją „dodatku specjalnego – Ukraina” (takiego nazewnictwa strona pozwana użyła w przedłożonym zestawieniu składników wynagrodzenia), choć powódka, co wynikało z treści jej zeznań i co nie zostało zakwestionowane przez stronę pozwaną, miała zwiększony zakres obowiązków w związku z przyjęciem do szkoły kilkudziesięciu dzieci z Ukrainy. Jak wskazywano już powyżej dodatek ten był przyznawany w związku z realizacją dodatkowych zadań oświatowych związanych z kształceniem, wychowaniem i opieką nad dziećmi i uczniami będącymi obywatelami Ukrainy oraz realizowanymi pracami związanymi z przyjęciem uczniów pochodzących z Ukrainy do (...) szkół i był przeznaczony dla pracowników obsługi i administracji zaangażowanych w działania związane z przyjęciem uczniów z Ukrainy. Dodatek ten został przyznany 4 z 11 pracowników administracji i obsługi, przy czym nie został on przyznany powódce, która w związku z przyjęciem do szkoły uczniów z Ukrainy, w ramach trzech transz środków, wykonywała dodatkowe zakupy oraz składała do Urzędu Miasta sprawozdania. Podkreślenia wymaga, iż choć podczas swoich zeznań dyrektor R. J. nie zanegował, by powódka wykonywała dodatkowe obowiązki w związku z przyjęciem uczniów z Ukrainy, to nie potrafił wyjaśnić, z jakich konkretnie przyczyn powódka nie otrzymała przedmiotowego dodatku w sytuacji, gdy otrzymali go inni pracownicy. Z uzasadnieniem braku wypłaty dodatku powódce nie sposób, w ocenie Sądu, utożsamiać lakonicznego twierdzenia dyrektora, iż zrobienie zakupów nie wymaga takiej odpowiedzialności i takiego nakładu pracy, jak praca osób, które otrzymały ten dodatek. Co więcej, dyrektor szkoły nie potrafił wskazać, za jakie konkretnie działania przyznał ten dodatek głównej księgowej i starszej księgowej, podając jedynie, że wie, iż te osoby miały dużo pracy do wykonania, ale nie wie, co robiły, bo się na tym nie zna. Dyrektor szkoły zeznając, że to on decydował o przyznaniu przedmiotowego dodatku, nie potrafił również wyjaśnić, jak ustalił wysokość tego dodatku specjalnego (zeznał, że nie wie, jak to ustalili). Dodatek mógł być bowiem przyznany w wysokości do 1.000 zł, a przyznane w 2022 r. dodatki przekraczały tę kwotę, przy czym prawdopodobnie, choć pozwana przedłożyła do akt sprawy jedynie pismo Urzędu Miasta z dnia 18 listopada 2022 r., dodatki były wypłacone dwukrotnie (na taką możliwość wskazywała świadek J. J., co pozostaje o tyle prawdopodobne, że dodatki wypłacone w 2022 r. przekroczyły kwotę 2.000 zł przewidzianą na wszystkie dodatki w piśmie z dnia 18 listopada 2022 r.). Niezależnie jednak od tego, czy dodatek był przyznawany jednokrotnie, czy dwukrotnie, wyłącznie na podstawie pisma z dnia 18 listopada 2022 r., czy też ewentualnie innego późniejszego pisma, którego strona pozwana nie złożyła do akt, nie ulega wątpliwości, iż choć powódka była zaangażowana w przyjęcie do szkoły uczniów z Ukrainy, co wyrażało się w jej dodatkowych obowiązkach, to nie otrzymała, w przeciwieństwie do innych osób, które również były zaangażowane w przyjęcie do szkoły dzieci z Ukrainy, dodatku przewidzianego w ww. piśmie Urzędu Miasta z dnia 18 listopada 2022 r., a strona pozwana nie potrafiła wyjaśnić, z jakich względów doszło do takiego zróżnicowania.

W konsekwencji powódce przysługiwało odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p., przy czym zasądzono je w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu za pracę, mając na uwadze z jednej strony okoliczność, iż odszkodowanie to nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które na dzień zamknięcia rozprawy

wynosiło 3.600 zł (§3 Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. z dnia 13 września 2022 r., Dz.U. z 2022 r., poz. 1952), z drugiej zaś, iż przyznane innym pracownikom dodatki związane z przyjęciem do szkoły dzieci z Ukrainy oscylowały w granicach od ok. 1.200 zł do ok. 1.400 zł. W ocenie Sądu zasądzona w punkcie I wyroku kwota 3.600 zł odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu kompensuje powódce nie tylko szkodę majątkową, ale także niemajątkową w postaci poczucia krzywdy związanego z nierównym traktowaniem, jak i pełnić będzie w stosunku do pracodawcy funkcję prewencyjną i odstraszącą od stosowania w przyszłości praktyk skutkujących naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Kwotę tę zasądzono z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Podstawę zasądzenia odsetek stanowił art. 481 §1 k.c. (znajdujący zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 300 k.p.), w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd zwrócił uwagę, że brak wypłaty powódce ww. dodatku został po raz pierwszy podniesiony przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 2 marca 2023 r. stanowiącym ustosunkowanie się strony powodowej do tabeli zawierającej wszystkie składniki wynagrodzenia, a będącej załącznikiem do pism procesowego pozwanej z dnia 8 lutego 2023 r. Ponieważ ww. pismo z dnia 2 marca 2023 r. zostało, zgodnie z wymogami prawa, doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi strony pozwanej przez pełnomocnika strony powodowej, a strona powodowa nie przedłożyła dowodu jego doręczenia, z którego wynikałaby data jego odbioru przez pełnomocnika strony pozwanej, brak było podstaw – wobec braku możliwości ustalenia, kiedy strona pozwana zapoznała się z treścią ww. pisma (podnoszącego po raz pierwszy, że przejawem nierównego traktowania jest także brak wypłaty powódce ww. dodatku) – by przyjąć, że pozostawała w opóźnieniu od daty wcześniejszej niż od dnia wydania wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie z przyczyn szczegółowo opisanych powyżej.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, od wartości przedmiotu sporu ponad tę kwotę, od pracownika i od pracodawcy pobiera się opłatę do apelacji, na zasadach przewidzianych w art. 13. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 ust. 2 cytowanej ustawy. Opłata od pozwu wynosiłaby zatem, w razie braku zwolnienia powódki od obowiązku jej uiszczenia, 1.059 zł. Strona pozwana przegrała niniejszy proces w 17%, stąd też w punkcie III wyroku Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - nakazał pobrać od pozwanej szkoły na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 180 zł (stanowiącej 17% z kwoty 1.059 zł) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV wyroku stanowił art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań (a taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie), koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W oparciu o powyższą regulację Sąd zniósł między stronami, reprezentowanymi przez profesjonalnych pełnomocników, koszty procesu mając na uwadze, że choć powódka faktycznie wygrała niniejszy proces jedynie w 17%, to jednocześnie wygrała go co do zasady albowiem zasądzono na jej rzecz odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Podstawę nadania rygoru natychmiastowej wykonalności stanowił art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Zarządzenia:

(...)

(...)

(...)

(...)