

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 18 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w osobie SSR Magdaleny Piątkowskiej

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2021 r. na posiedzeniu niejawnym sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) Dawnego Kupiectwa w Ś.

o wyrównanie wynagrodzenia wobec naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I powództwo oddala,

II zasądza od powódki A. D. na rzecz strony pozwanej (...) Dawnego Kupiectwa w Ś. kwotę 2.717 zł. tytułem kosztów zastępstwa prawnego,

UZASADNIENIE

Powódka A. D. wniosła pozew o zapłatę przeciwko (...) Dawnego Kupiectwa w Ś., w którym domagała się zapłaty kwoty 31.324 zł wraz z odsetkami ustawowymi co do świadczeń należnych za rok 2015 a następnie począwszy od dnia 1.01.2016 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, w związku z przejawem nierównego traktowania ze strony pracodawcy.

W uzasadnieniu wskazała, iż została zatrudniona w dniu 8.09. (...) w jednoosobowym dziale naukowo-oświatowym. Od dnia 1.04. (...) powódka pozostawała zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W 2005 roku zakres obowiązków powódki został rozszerzony o dodatkowe zadania, od dnia 1.02.2012r. powódkę przeniesiono do działu muzeum dawnego kupiectwa, przez co zakres jej obowiązków uległ znacznemu powiększeniu. Ponadto od dnia 1.02.2012r. Dyrektor (...) Dawnego Kupiectwa powierzył powódce obowiązki zastępcy dyrektora na czas jego nieobecności, za co powódka była wynagradzana 10% premią. Powódka podnosiła, iż związku ze zmianą warunków pracy, nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia, mimo zwiększenia zakresu obowiązków oraz związanej z tym odpowiedzialności. Pozwany utrzymywał powódkę w przeświadczeniu, iż na tożsamyh stanowiskach zarobki są tak samo niskie i wszyscy zarabiają niewiele. W 2016 roku powódka otrzymała uprawnienia do firmowego konta bankowego, na którym dokonywała przelewów na zlecenie dyrektora. W styczniu 2018 powódka została zobowiązana do elektronicznego podpisania przelewów pensji pracowników i to wówczas zorientowała się, że na równorzędnych stanowiskach zarobki pracowników są znacznie wyższe niż jej. W związku z tym faktem powódka w dniu 31.01.2018r. złożyła wniosek o podwyżkę. Pracodawca odmówił podwyższenia wynagrodzenia powódce. W dniu 8.03.2018r. powódka złożyła u pracodawcy pismo o wyrównanie jej wynagrodzenia. Pozwany pismem z dnia 21.03.2018r. odmówił wyrównania wynagrodzenia powódce. O swoich spostrzeżeniach powódka poinformowała organizatora muzeum – Prezydent Miasta Ś.. Mimo podejmowania prób ingerencji dotyczącej wynagrodzenia powódki, sytuacja płacowa pozostała bez zmian. Powódka swoje roszczenie oparła na naruszeniu zasady równego traktowania pracowników, podnosząc zarzut naruszenia przepisu 11² kp w zw. z art. 18§3 kp w zw. z art. 471 kc w zw. z art. 300 kp. Powódka domagała się wyrównania wynagrodzenia, wyrównana powinna zostać zarówno w zakresie płacy zasadniczej, jak i pochodnych od niej składników wynagrodzenia-premia i dodatek stażowy. Nadto powódka podkreśliła, iż mimo awansu i stałego podnoszenia kwalifikacji jej pensja nadal znacząco różniła się od pensji analogicznych stanowisk, wobec tego pracodawca w ocenie powódki dopuścił się naruszenia zasady równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż roszczenie powódki jest nieuzasadnione tak co do treści jak i wysokości, podnosząc iż kodeks pracy nie zabrania pracodawcy różnicować wynagrodzenie pracowników, a wskazuje jedynie, iż różnicowanie nie może być dokonane na podstawie kryteriów zabronionych przez ustawodawcę. D. pracowników jest więc dopuszczalna i uzasadniona, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów w tym kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Strona pozwana wywodziła, iż pracownicy, do których wynagrodzeń powódka porównuje swoje wynagrodzenie, posiadali tytuły naukowe dużo wcześniej niż powódka, również doświadczenie zawodowe tych pracowników było znacznie dłuższe, w związku z tym pomiędzy powódką a innymi pracownikami występowały znaczne różnice, nie tylko w związku z wykonywanymi obowiązkami, ale również w odniesieniu do bogatszego i dłuższego doświadczenia zawodowego, a także wyższych kwalifikacji. Pozwana podniosła, iż wynagrodzenie powódki pozostawało w zgodzie z Regulaminem Wynagradzania przyjętym w (...) Dawnego Kupiectwa w Ś., co potwierdziła Prezydent Miasta Ś. w piśmie z dnia 27.02.2019r. kierowanym do powódki. Zdaniem pozwanej powódka nie wykazała również, z jakim konkretnie wynagrodzeniem jej wynagrodzenie ma być zrównane, a wskazane w pozwie wyliczenia są niezgodne z faktycznie wskazanymi, zaś przyjęte zasady ich wyliczenia nie znajdują uzasadnienia w stanie faktycznym i prawnym. Strona pozwana podniosła również zarzut przedawnienia części roszczeń powódki opierając się na dyspozycji przepisu 291§1 kp.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 8.09.2003r., początkowo na czas określony do 31.12.2003r. na stanowisku asystenta muzealnego, następnie od dnia 1.01.2004r. do 31.03.2004r. na tym samym stanowisku, kolejno od 1.04.2004r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy również na stanowisku asystenta muzealnego.

/bezsporne/ ponadto wynikające z akt osobowych w załączeniu

Powódka od 2005 roku zajmowała się m. in. : prowadzeniem prac organizacyjno –merytorycznych w dziale naukowo-oświatowym w tym : przygotowaniem regulaminów oraz pytań do konkursów organizowanych przez muzeum, uczestniczenie w komisjach konkursowych, przygotowywanie projektów dyplomu dla uczestników konkursu, gromadzenie materiałów dokumentujących współczesne życie społeczno-kulturalne miasta, oprowadzanie wycieczek po muzeum, współpraca z organizacjami kultury polskimi oraz zagranicznymi w zakresie wymiany wydawnictw, prowadzenie lekcji muzealnych. Ponadto prowadzenie biblioteki muzealnej, propagowanie pracy muzeum w środkach masowego przekazu, przygotowywanie wystaw czasowych , prowadzenie księgi wpływu muzealiów i opisywanie rachunków muzealiów, uczestnictwo w dyżurach sobotnio-niedzielnym, prowadzenie biuletynu informacji publicznej muzeum dawnego kupiectwa, uzupełnianie kalendarza imprez miejskich informacjami o działalności muzeum. Decyzją z dnia 28.04.2011r. ministra kultury i dziedzictwa narodowego uzyskała tytuł kustosa.

Dowód:

-akta osobowe (w załączeniu)

-zeznania świadka R. R. k. 180

Od 1.02.2012r. po przejściu na emeryturę pracownicy J. M. – ówczesnej prowadzącej dział dawnego kupiectwa, powódkę przeniesiono do kierunkowego działu muzeum –działu dawnego kupiectwa. W związku z tym poszerzył się także dotychczasowy zakres jej obowiązków, bowiem obowiązki te obejmowały pieczę nad eksponatami (gromadzenie, przechowywanie, opracowywanie, udostępnianie) oraz prowadzenie ewidencji zabytków przypisanych

do przedmiotowego działu, a także prowadzenie archiwum zakładowego. Nadto z dniem 1.02.2012r. dyrektor muzeum powierzył powódce obowiązki zastępcy dyrektora na czas jego nieobecności w tym : zarządzanie muzeum, reprezentowanie muzeum w zakresie czynności cywilno-prawnych, wydawanie zarządzeń i regulaminów wewnętrznych oraz podejmowanie decyzji w sprawach muzeum zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, reprezentowanie muzeum w kontaktach z bankiem, kierowanie sprawami kadrowymi, wykonywaniem funkcji pracodawcy wobec pracowników, uzgadnianie z organizatorem muzeum spraw związanych z działalnością i funkcjonowaniem tej instytucji, opracowywanie planów i sprawozdań z działalności merytorycznej i finansowej muzeum. W związku z pełnieniem nowej funkcji powódka odbyła kurs kancelaryjno-archiwalny I stopnia. Powódka w okresie zastępowania dyrektora muzeum otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) zł brutto oraz dodatkową 10 % premię. Od dnia 20.09.2012 r. powódce przysługiwał 9% dodatek za wysługę lat, natomiast od 1.09.2013r. dodatek ten powiększył się do 10%. Powódka w dniu 20.02.2014r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) zł brutto oraz dodatek 11% za wysługę lat. Od dnia 26.01.2015r. powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) zł, następnie od 19.01.2016r. w kwocie (...) 13 % dodatek za wysługę lat. W 2017 wynagrodzenie powódki wzrosło do (...) zł i 14% dodatek, natomiast w 2018 roku wynosiło (...) zł oraz 15% dodatek za wysługę lat.

Dowód:

-akta osobowe (w załączeniu)

-zeznania świadka W. R. k. 178

-zeznania powódki k. 232-233

W dniu 5.04.2018r. powódka złożyła wniosek o cofnięcie upoważnienia udzielonego jej w dniu 1.02.2012r., na które dyrektor muzeum wyraził zgodę. Od stycznia 2019 roku wynagrodzenie powódki wynosiło (...) zł, w kwietniu zwiększyło się do kwoty (...) zł. W dniu 17.04.2019r. powódce nadano tytuł doktora nauk humanistycznych, w związku z czym z dniem 29.05.2019r. dyrektor muzeum ustalił powódce VIII kategorię zszeregowania, następnie decyzją z dnia 31.10.2019r. kategoria ta została zmieniona na IX kategorię zaszeregowania. Od dnia 23.01.2020 roku powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie (...) zł, następnie od dnia 19.02.2020 roku w kwocie (...) zł.

Dowód:

-akta osobowe (w załączeniu)

Powódka zwracała się do pracodawcy kilkakrotnie z wnioskami o podwyżkę oraz wyrównanie jej wynagrodzenia, argumentując to nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, bowiem z uzyskanej podczas podpisywania przelewów wynagrodzeń pracowników należących do innych działów zauważyła dysproporcję pomiędzy jej płacą a innych pracowników : D. K. (1) z D. Historii oraz R. S. (1) z D. Meteorologicznego. Ponadto o swoich spostrzeżeniach poinformowała organizatora (...) Prezydent Miasta Ś. B. S.. Prezydent potwierdziła, iż wynagrodzenie powódki mieści się w granicach wskazanych ustawowo.

Dowód :

-zeznania powódki k. 232

-pismo Prezydent Miasta Ś. z dnia 27.02.2019r. k. 25

(...) Dawnego Kupiectwa podzielone jest na działy : D. Meteorologiczny, D. Historii Ś., D. (...)Oświatowy. Każdy z tych działów ma inne obowiązki i zadania, wynikające z regulaminu organizacyjnego oraz statutu (...). Do zakresu obowiązków służbowych R. S. (1) należało m. in. prowadzenie całokształtu prac organizacyjno-merytorycznych – gromadzenie zabytków, współpraca z antykwariatami, i kolekcjonerami w celu pozyskiwania zbiorów, wstępna kwalifikacja zabytków przeznaczonych przez ten dział, wykonywanie kart ewidencyjnych zabytków,

porządkowanie zbiorów w magazynie i przechowywanie ich w odpowiedni sposób, wpisywanie muzealiów do księgi inwentarzowej, kwalifikowanie zabytków wymagających niezbędnej konserwacji, przygotowywanie publikacji naukowych, katalogów, informatorów, wystaw, praca przy organizacji wystaw czasowych, kwerendy w Muzeach i innych instytucjach, przygotowywanie umów wypożyczeń oraz protokołów zdawczo-odbiorczych, uczestniczenie w pracach oświatowych, udzielanie konsultacji osobom przygotowującym prace dyplomowe, licencjackie, doktorskie z zakresu specjalizacji działu, a nadto; uczestnictwo w dyżurach sobotnio-niedzielnymi. Do obowiązków służbowych D. K. (1) należało: prowadzenie całokształtu prac organizacyjno-merytorycznych w D. Historycznym poprzez: gromadzenie zabytków związanych z historią miasta, współpraca z antykwariatami i kolekcjonerami w zakresie pozyskiwania zbiorów, wstępna kwalifikacja zabytków przeznaczonych do zakupu dla danego działu, wykonywanie kart ewidencyjnych zabytków, porządkowanie zbiorów magazynie, przechowywanie ich w odpowiednich warunkach, wpisywanie muzealiów do księgi inwentarzowej, kwalifikowanie zabytków wymagających niezbędnej konserwacji, przygotowywanie publikacji naukowych, katalogów, informatorów, praca przy wystawach, kwerendy w Muzeach i innych instytucjach, przygotowywanie umów wypożyczeń muzealiów oraz protokołów zdawczo-odbiorczych, uczestnictwo w pracach oświatowych (...), udzielanie konsultacji osobom przygotowującym prace licencjackie, magisterskie, doktorskie z zakresu specjalizacji działu oraz osobom zainteresowanym historią Ś. a także uczestnictwo w dyżurach sobotnio-niedzielnymi.

Dowód:

-zeznania świadka W. R. k. 182-184

-zeznania świadka R. S. k. 173-174

-zeznania świadka D. K. k. 234-235

-regulamin organizacyjny (...) Dawnego Kupiectwa w Ś. k. 85-88

-schemat organizacyjny k. 89

-statut (...) Dawnego Kupiectwa k. 105-108

R. S. (1) posiadał tytuł doktora od 2002r., zatrudniony był u pozwanego od 30 lat, posiadał 35-letni staż pracy, D. K. (1) posiadał 2001r. posiadał 19 staż pracy w muzeum. Do 15.11.2018 r. obowiązywał regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem nr (...), zgodnie z którym pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zgodnie z kategorią zaszerogowania stanowisk pracy. Od dnia 15.11.2018r. zmieniono regulamin wynagradzania. Zgodnie z jego treścią pracownicy otrzymywali wynagrodzenie i inne świadczenia na zasadach określonych w rozporządzeniu z dnia 22.10.2015r. Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. W związku z tym regulaminem na wynagrodzenie składało się wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę oraz premia, dlatego też wynagrodzenie powódki, która miała najkrótszy staż pracy oraz najpóźniej obroniła tytuł doktora różniło się z wynagrodzeniem R. S. oraz D. K..

Dowód:

- zarządzenie nr (...) w sprawie wynagradzania pracowników (...) Dawnego Kupiectwa wraz z załącznikiem k. 71-74

-zarządzenie nr (...) z dnia 15.11.2018r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników (...) Dawnego Kupiectwa w Ś. wraz z załącznikiem k. 90-97

-zarządzenie z dnia 31.12.2018 w sprawie zasad przyznawania premii uznaniowej k. 98-100

-zarządzenie nr (...) z dnia 14.05.2019 w sprawie wynagradzania pracowników (...) Dawnego Kupiectwa wraz z załącznikiem k. 101-120

-zeznania świadka R. S. k. 174zeznania świadka W. R. k. 187, 193,198-204

-zeznania świadka D. K. k. 234

Zarówno powódka jak i R. S. oraz D. K. uczestniczyli w latach 2015-2019 w szerokim spektrum szkoleniach, wystawach, organizowali konkursy, zasiadali w ich komisjach oraz inicjowali własne wystawy odpowiednio do działalności poszczególnych działów, wygłaszali prelekcje oraz inicjowali wykłady.

Dowód:

-zeznania D. K. k. 235

-zeznania W. R. k. 195-196

W dniu 2.09.2019r. powódka złożyła do tegoż Sądu wnioski o zawiązanie do próby ugodowej, na rozprawie w dniu 24.10.2019r. strona pozwana nie wyraziła zgody do zawarcia przedmiotowej ugody

Dowód:

-akta VI Po 10/19

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków: W. R., D. K., R. S. a także powódki, dokumentów w postaci zarządzeń dot. premii oraz wynagradzania urzędników, statutu oraz regulaminu (...) Dawnego Kupiectwa. Sąd pominął pozostałe dowody wnioskowane przez stronę powodową, albowiem nie pozostawały one w istotnym związku ze sprawą i zmierzały do przedłużenia przedmiotowego postępowania .

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Strona powodowa podstawę swojego roszczenia opierała na art. 11² kp w zw. z art. 18§3 kp.w zw. z art. 471 kc w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art. 11² kp pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet zatrudnieniu. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń, bowiem z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne bądź takie same obowiązki, ale „niejednakowo” a sytuacja prawna porównywalnych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych(predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencja usprawiedliwiona). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 roku II PK 314/17 z usprawiedliwioną dyferencją w zakresie wysokości wynagrodzenia będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem większego doświadczenia zawodowego niejednakowo wypełniają takie same obowiązki, co przekłada się na większą oraz lepszą ilość i jakość wykonywanej przez nich pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że doświadczenie zawodowe może mieć wpływ na ilość i jakość świadczonej pracy. Jeśli jednak efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywalnych

pracowników, mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia zawodowego, to występujące między nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Odnosząc stan faktyczny do przywołanych powyżej przepisów, podkreślić należy, iż ówczesny Dyrektor (...) Dawnego Kupiectwa w Ś. W. R. w swoich zeznaniach wyjaśnił przyczyny różnic występujących w wysokości wynagrodzeń pracowników, z którymi skarżąca się porównywała. Bezspornym w sprawie jest fakt, iż powódka była najmłodszą stażem oraz najkrócej posiadającą tytuł doktora pracownikiem. Pozwany wskazał, iż doświadczenie zawodowe przekładało się na ilość i jakość świadczonej pracy przez pracowników. W. R. podkreślił, iż powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób zadowalający, lecz w porównaniu do działań merytorycznych pracowników pozwanego R. S. oraz D. K. widoczny był brak większego zaangażowania w prowadzeniu D. Dawnego Kupiectwa poprzez brak kontaktów z kolekcjonerami, małe zainteresowanie w pozyskiwaniu nowych zabytków a nadto nie przejawiała większej aktywności w przygotowaniu publikacji związanych z profilem swojego zatrudnienia. Ponadto powódka w czasie pracy realizowała czynności związane z uzyskiwaniem tytułu doktora, a w dacie jej zatrudnienia środki finansowe na wynagrodzenie na tym stanowisku były określone i powódka się na nie zgodziła.

Zgodnie natomiast z dyspozycją art. 18§3 kp 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. Artykuł 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do "zwykłego" nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym.

Podnieść należy, iż wynagrodzenie powódki mieściło się w „widełkach” ustalanych przez rozporządzenia oraz zarządzenia ustalające płace pracowników (...). Dodać należy, iż przyznanie pracownikowi wynagrodzenia mieszczącego się w granicach przewidzianych dla danego pracownika nie nosi bowiem znamion dyskryminacji czy nierównego traktowania, nawet wówczas, gdy inni pracownicy mający te same zakresy obowiązków i wykonujący tę samą pracę na tym samym poziomie, otrzymują wynagrodzenie zbliżone do górnych granic tego przedziału, albowiem każdemu pracodawcy pozostawiono margines, gdy chodzi o stosowanie swego rodzaju „widełek”, jednakże podstawowym kryterium do stosowania rozróżnień jest przede wszystkim jakość pracy, ilość obowiązków i doświadczenie zawodowe. Przenosząc powyższe rozważanie na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu nawet biorąc pod uwagę zróżnicowanie wynagrodzenia, nie można uznać, iż pozostałe działy miały jednakowe obowiązki a pozostali pracownicy identyczne doświadczenie, czy staż pracy. Nadto nadmienić należy, iż zmiany płacowe powódki wraz z innymi pracownikami, do których porównuje się powódka były w granicach 30-40 zł, co nie jest znaczącą różnicą w wynagrodzeniu.

Powódka zdaniem Sądu nawiązując współpracę z pozwanym, decydowała się na warunki zaproponowane przez pozwanego, za każdym razem podpisując umowy, co jednocześnie wiązało się z zaakceptowaniem warunków zawartych w przedmiotowych umowach. Ponadto na uwagę zasługuje zdaniem Sądu fakt, iż zatrudnienie powódki w 2003 roku było możliwe jedynie w związku z oszczędnościami w tym okresie z funduszu płac, bowiem (...) nie dysponowało wtedy wolnym etatem. To w wyniku podjętych przez ówczesnego Dyrektora (...) starań u władz miasta przyznano w 2004r. dodatkowy etat na zatrudnienie pracownika w D. (...)Oświatowym i przyjęto na niego właśnie powódkę, etatowi temu były też ściśle przypisane warunki, na jakie godziła się powódka.

W ocenie Sądu pozwany w toku postępowania wykazał, że obowiązki pracowników D. K. oraz R. S. różniły się od obowiązków przypisanych powódce, dopuszczalne więc było różnicowanie praw pracowników, wobec czego pracodawca zastosował usprawiedliwioną dyferencję w zakresie wynagrodzenia, nie naruszając przy tym art. 11² kp, dlatego Sąd oddalił powództwo (pkt I wyroku)

Orzeczenie o kosztach oparto na przepisie art. 98 kpc, według którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz. 265). Na koszty te składał się koszt wynagrodzenia pełnomocnika w kwocie 2.717 zł.