

Sygn. akt X P 64/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: C. S., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 października 2018 r. we W.

sprawy z powództwa: **M. S.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 500 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w sprawie, zaś w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódki tymi kosztami;

III. orzeka, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 stycznia 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) **powódka M. S.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. kwoty 50 tys. zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty (k. 3 – 4, 44, 83).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 2001 r. pracodawca zaniżał jej wynagrodzenie, co skutkuje zaniżonym kapitałem zgromadzonym na koncie emerytalnym w ZUS i zaniżoną emeryturą. Powódka wyjaśniła, że od 2001 r. jej płaca zasadnicza pozostawała zawsze w najniższym progu grupy zaszerogowania. W 2003 r. w wyniku przeszerogowania w związku z ukończeniem studiów do grupy kustosz wynagrodzenie wzrosło jedynie o 80 zł. Dla porównania, dwie koleżanki, które ukończyły studia w tym samym momencie co powódka (A. W., A. R.) otrzymały podwyżkę dwukrotnie wyższą. W latach 2003 – 2004 płaca powódki była niższa o ponad 150 zł od płacy D. K. (1) – pracownicy, która nie ma ukończonych studiów bibliotekarskich. Od 2004 r. dodatek funkcyjny powódki nie został podwyższony, mimo wzrostu liczby czytelników o 150 % i dodatkowego etatu od 2013 r. W 2006 r. powódka została w niejasnych dla niej okolicznościach przeniesiona z XV grupy zaszerogowania do XIII grupy zaszerogowania. W 2013 r. powódka otrzymała podwyżkę w wysokości jedynie 80 zł. W 2015 r. płaca zasadnicza powódki była o kilkaset złotych niższa od płacy K. B., podwładnej powódki.

Powódka wskazała, że zaniżona płaca zasadnicza skutkuje od 2001 r. zaniżoną kwotą dodatku stażowego w wysokości 35 %, tj. 280 zł. Zaniżone zarobki były także podstawą do wyliczenia nagrody jubileuszowej w 2005 r., 2010 r. i 2015

r. oraz odprawy emerytalnej w 2016 r. Emerytura, którą powódka otrzymuje z ZUS, przez działania strony pozwanej była zaniżona już w dniu przyznania, i taka pozostanie do końca życia powódki.

Powódka dodała, że jej osiągnięcia zawodowe były pozytywnie oceniane przez lokalne środowisko, co niestety nie przekładało się na uznanie finansowe ze strony pracodawcy. Od dnia 1 października 2003 r. powódka nie była awansowana, mimo spełnienia wszelkich wymogów w tym zakresie. Prowadzone w toku zatrudnienia rozmowy o podwyżce nie przyniosły efektu.

Powódka wskazała, że nierówne traktowanie podyktowane było wiekiem powódki i promowaniem młodszych pracowników.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) **we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 50 – 53).

Strona pozwana przyznała, że powódka od dnia 1 października 1986 r. została zatrudniona w (...) W. w wymiarze 1/2 etatu, w charakterze sekretarki i referenta ds. osobowych. Od dnia 16 listopada 1991 r. zostało powódce powierzone stanowisko kierownika oddziału dla dzieci i stanowisko służbowe „bibliotekarz”. Od dnia 1 stycznia 1994 r. powódka otrzymała stanowisko „starszy bibliotekarz”. Z dniem 1 stycznia 2000 r. powódka na mocy art. 23⁽¹⁾ § 3 k.p. została pracownikiem (...) we W.. Z dniem 1 maja 2000 r. powódka otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 350 zł, od dnia 1 lipca 2000 r. zostało ono podwyższone do 1 450 zł. Od dnia 1 maja 2001 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1 580 zł (XIV grupa zaszerogowania), które od dnia 1 października 2003 r. uległo podwyższeniu do kwoty 1 660 zł.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby w latach 2000 – 2003 powódka otrzymywała wynagrodzenie zaniżone w porównaniu do A. W. i A. R.. Strona pozwana podkreśliła, że wynagrodzenie powódki i wskazanych pracownic nie różniło się, mimo iż powódka zatrudniona była w małej filii, w której pracowało tylko dwoje pracowników, i która miała małą liczbę czytelników i wypożyczeń.

Strona pozwana wskazała dalej, że od dnia 1 października 2003 r. powódka zajmowała stanowisko kustosa, z wynagrodzeniem w wysokości 1 660 zł według XV grupy zaszerogowania. Nie jest prawdą, że wynagrodzenie powódki w stosunku do wynagrodzenia D. K. (1) było zaniżone. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 10 zł na korzyść D. K. (1), co wynikało z otrzymywanego przez nią dodatku funkcyjnego w związku z zajmowanym stanowiskiem kierownika filii. Powódka otrzymała dodatek funkcyjny w 2004 r. (w związku z objęciem stanowiska kierownika filii nr 17), a był on niższy od dodatku otrzymywanego przez D. K. (1) z uwagi na wielkość filii nr 17.

W latach 2007 – 2008 wpływ na wynagrodzenie powódki i pozostałych pracowników Biblioteki miała ocena pracownicza. Zasady wprowadzenia podwyżki płac w oparciu o ocenę pracowników zostały ustalone ze związkami zawodowymi.

Odnosząc się do zarzutu przeniesienia powódki w 2006 r. z XV do XIII grupy zaszerogowania strona pozwana wskazała, że miało to związek z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania pracowników, wobec czego zmianie uległy tabele zaszerogowań.

Strona pozwana podniosła nadto zarzut przedawnienia zgłoszonych przez powódkę roszczeń.

Pismem procesowym z dnia 18 sierpnia 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 83). W piśmie procesowym z dnia 8 maja 2018 r. pełnomocnik powódki wskazał, iż powódka domaga się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 5 400 zł, tj. dwukrotności stawki normatywnej (k. 231).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. z dniem 1 października 1986 r. została przyjęta do pracy w (...) W. na stanowisko sekretarki i referenta ds. osobowych, w wymiarze połowy etatu. Od dnia 16 listopada 1991 r. powódce powierzono obowiązki kierownika oddziału dla dzieci, przyznając jednocześnie stanowisko służbowe bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 1994 r. powódce przyznano stanowisko starszego bibliotekarza z wynagrodzeniem miesięcznym według XII grupy zaszerogowania (2 600 000 zł), dodatkiem funkcyjnym w wysokości 540 000 zł oraz dodatkiem stażowym. Od dnia 1 kwietnia 1999 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze wg XIV grupy zaszerogowania w wysokości 1 100 zł miesięcznie, dodatek funkcyjny w wysokości 15 % najniższego wynagrodzenia w tabeli, tj. w wysokości 90 zł, oraz dodatek za wysługę lat.

Z dniem 1 stycznia 2000 r. funkcję pracodawcy powódki na zasadzie art. 23⁽¹⁾ k.p. przejęła (...) we W..

Z dniem 1 maja 2000 r. powódce przyznano płacę zasadniczą w wysokości 1 350 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszerogowania, wraz z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 15 %.

Z dniem 1 lipca 2000 r. dodatek funkcyjny za prowadzenie oddziału dziecięcego został włączony do wynagrodzenia zasadniczego, które od tego dnia wynosiło 1 450 zł miesięcznie.

Z dniem 1 maja 2001 r. przyznano powódce płacę zasadniczą w wysokości 1 580 zł miesięcznie według 14 grupy zaszerogowania.

Z dniem 1 października 2003 r. powódce powierzono stanowisko kustosa i przyznano płacę zasadniczą w wysokości 1 660 zł miesięcznie według 15 grupy zaszerogowania.

Do końca 2002 r. powódka świadczyła pracę w filii nr 54 przy ul. (...) we W., zaś od 2003 r. – w filii nr 55 przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 lipca 2004 r. Dyrektor (...) we W. powierzył powódce obowiązki kierownika filii nr 17 przy ul. (...) we W., przyznając jednocześnie dodatek funkcyjny w wysokości 35 %, liczony od najniższej stawki w tabeli wynagrodzeń, tj. 280 zł.

W kolejnych latach zatrudnienia powódce przyznano płacę zasadniczą i dodatek funkcyjny w następujących wysokościach:

- od dnia 1 maja 2005 r. – płacę zasadniczą z wysokości 1 760 zł miesięcznie według 15 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 %;
- od dnia 1 stycznia 2006 r. – płacę zasadniczą w wysokości 1 860 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;
- od dnia 1 lipca 2006 r. – płacę zasadniczą w wysokości 1 980 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;
- od dnia 1 maja 2007 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 160 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;
- od dnia 1 kwietnia 2008 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 260 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;
- od dnia 1 marca 2009 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 400 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;
- od dnia 1 lipca 2011 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 470 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł;

- od dnia 1 sierpnia 2013 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 550 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł.

Powódka otrzymywała także niezmiennie dodatek stażowy.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka otrzymała nagrody jubileuszowe:

- za 25 lat pracy zawodowej w dniu 30 kwietnia 2000 r.;
- za 30 lat pracy zawodowej w dniu 20 kwietnia 2005 r.;
- za 35 lat pracy zawodowej w dniu 1 kwietnia 2010 r.;
- za 40 lat pracy zawodowej w dniu 1 lutego 2015 r.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 marca 2016 r. w związku z przejściem powódki na emeryturę. W dniu 29 marca 2016 r. powódce została wypłacona odprawa pieniężna w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia, tj. w kwocie 20 040 zł brutto (16 433 zł netto).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 31 marca 2016 r. wyniosło 3 340 zł brutto (2 393,70 zł netto).

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- pismo z dnia 01.10.1986 r. w sprawie przyjęcia do pracy;
- pismo z dnia 16.11.1991 r. w sprawie przyznania stanowiska bibliotekarza;
- pismo z dnia 21.03.1994 r. w sprawie przyznania stanowiska starszego bibliotekarza;
- zawiadomienie z dnia 24.11.1999 r. w sprawie przejścia zakładu pracy;
- pismo z dnia 01.05.2000 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej wg XIV kategorii zaszeregowania;
- zawiadomienie z dnia 13.06.2000 r. w sprawie włączenia dodatku funkcyjnego;
- pismo z dnia 01.07.2000 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 1 450 zł/msc;
- pismo z dn. 01.05.2001 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 1 580 zł/msc;
- zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu;
- pismo z dnia 01.10.2003 r. w sprawie przyznania stanowiska kustosa i płacy zasadniczej wg XV kategorii zaszeregowania;
- pismo z dnia 01.07.2004 r. w sprawie powierzenia obowiązków kierownika filii nr 17;
- pismo z dnia 01.05.2005 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 1 760 zł/msc;
- pismo z dnia 01.01.2006 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 1 860 zł/msc;
- pismo z dnia 01.07.2006 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 1 980 zł/msc;
- pismo z dnia 01.05.2007 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 2 160 zł/msc;
- pismo z dnia 01.04.2008 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 2 260 zł/msc;

- pismo z dnia 01.03.2009 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 2 400 zł/msc;
- pismo z dnia 01.07.2011 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 2 470 zł/msc;
- pismo z dnia 01.08.2013 r. w sprawie przyznania płacy zasadniczej w wys. 2 550 zł/msc;
- decyzja w sprawie przyznania nagrody jubileuszowej z dn. 30.04.2000 r., 20.04.2005 r., 01.04.2010 r., 01.02.2015 r.;
- świadectwo pracy z dn. 29.03.2016 r.

(także k. 5 – 17, 37 – 39 akt sprawy)

Zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków z dnia 26.06.2017 r. (k. 58)

Oświadczenie z dnia 19.02.2015 r. (k. 120)

Zeznania świadka R. K. (k. 125 – 130; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 130 – 132; płyta CD)

W okresie od dnia 30 marca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. powódka była zatrudniona w (...) we W. na stanowisku kustosza w wymiarze połowy etatu, osiągając w trzech ostatnich miesiącach zatrudnienia średnie wynagrodzenie w wysokości 1 776,67 zł brutto (1 257,77 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków z dnia 28.06.2017 r. (k. 59)

W okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 29 września 2003 r. powódka studiowała w systemie zaocznym bibliotekoznawstwo i informację naukowo – techniczną na Wydziale Filologicznym (...). W trakcie studiów powódka uzyskała zaliczenie ze specjalizacji biblioterapii. W październiku 2003 r. powódka ukończyła Studium (...). W 2007 r. powódka ukończyła kurs instruktorski dla kierowników wycieczek szkolnych. W lutym 2009 r. powódka ukończyła e – learningowe szkolenie MS PowerPoint 2002 Użytkownik Zaawansowany.

Dowód: Zaświadczenie dot. wykształcenia (k. 96 – 99)

Na mocy Zarządzenia Wewnętrznego nr (...) Dyrektora (...) we W. z dniem 1 maja 2000 r. wprowadzony został u strony pozwanej Regulamin wynagradzania pracowników.

Zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników działalności podstawowej, administracji i obsługi Biblioteki określa tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu, w której określono, iż stawka miesięczna wynagrodzenia wynosi: w kategorii zaszeregowania XII – od 1 010 zł do 1 700 zł, w kategorii zaszeregowania XIV – od 1 100 zł do 1 800 zł, w kategorii zaszeregowania XV – od 1 150 zł do 1 900 zł.

W myśl § 8 ust. 2 Regulaminu, szczegółowe zasady wprowadzania podwyżek płac określa tabela zasad wprowadzania podwyżki płac, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu. W załączniku nr 2 wskazano, że minimalna wysokość współczynnika podwyżek na stanowisku bibliotekarza wynosi 1,1, na stanowisku starszego bibliotekarza 1,2, zaś na stanowisku kustosza 1,3. W przypadku osób ze stażem pracy powyżej 30 lat (w tym 15 lat pracy u strony pozwanej), minimalna wysokość współczynnika wynosiła na stanowisku bibliotekarza 1,3, na stanowisku starszego bibliotekarza 1,4, zaś na stanowisku kustosza 1,5.

Podstawę zaliczenia pracowników do poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego, jak wskazano w § 8 ust. 3 Regulaminu, określają tabele zaszeregowania, stanowiące załącznik nr 3 do Regulaminu. Wedle załącznika nr 3, stanowisko bibliotekarza przyporządkowano do XI – XII kategorii

zaszeregowania, stanowisko starszego bibliotekarza do XIII – XV kategorii zaszeregowania, zaś stanowisko kustosza do XV – XVII kategorii zaszeregowania.

W myśl § 8 ust. 4 Regulaminu, wykaz funkcji, którzy pełnienie uprawnia niektórych pracowników do dodatku funkcyjnego, określa tabela, stanowiąca załącznik nr 4. Zgodnie z załącznikiem nr 4, dodatek funkcyjny dla kierownika działu lub filii wynosił do 105 % minimalnej stawki.

Wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk w Bibliotece określa tabela wymagań, stanowiąca załącznik nr 5 do Regulaminu (§ 8 ust. 5 Regulaminu). Zgodnie z załącznikiem nr 5, dla stanowiska służbowego kustosza wymagane było posiadanie wykształcenia wyższego bibliotekarskiego albo wyższego wraz z podyplomowymi studiami bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, a także staż pracy wynoszący co najmniej 4 lata. Dla stanowiska starszego kustosza wymagane było posiadanie wykształcenia wyższego bibliotekarskiego albo wyższego wraz z podyplomowymi studiami bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, staż pracy wynoszący co najmniej 8 lat, a także spełnienie wymagań dodatkowych, takich jak: realizacja różnorodnych form upowszechniania książki, bieżąca orientacja w nowych tendencjach zawodu, wprowadzanie nowych form działalności, promowanie biblioteki w środowisku oraz kierowaniem działem lub filią.

W czerwcu 2001 r. nowelizacji uległ załącznik nr 1 do Regulaminu. Od tej pory stawka miesięczna wynagrodzenia w XII kategorii zaszeregowania wynosiła od 1 130 zł do 1 700 zł, w XIII kategorii zaszeregowania – od 1 160 zł do 1 800 zł, w XIV kategorii zaszeregowania – od 1 200 zł do 1 900 zł, zaś w XV kategorii zaszeregowania – od 1 250 zł do 2 000 zł.

Z dniem 1 stycznia 2006 r. wszedł w życie nowy Regulamin wynagradzania pracowników (...) we W.. Określona w załączniku nr 1 do Regulaminu stawka miesięczna wynagrodzenia w XII kategorii zaszeregowania wynosiła od 1 450 zł do 3 000 zł, w XIII kategorii zaszeregowania – od 1 500 zł do 3 300 zł, w XIV kategorii zaszeregowania – od 1 550 zł do 3 600 zł, zaś w XV kategorii zaszeregowania – od 1 600 zł do 3 900 zł.

Wedle załącznika nr 2 do Regulaminu, stanowisko bibliotekarza przyporządkowano do IX - X kategorii zaszeregowania, stanowisko starszego bibliotekarza do XI - XII kategorii zaszeregowania, stanowisko kustosza do XIII – XIV kategorii zaszeregowania.

Dodatek funkcyjny dla kierownika filii określono w przedziale od 240 zł do 800 zł (załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania).

Nie uległy zmianie wymagania formalne i dodatkowe wymagane do powierzenia stanowiska starszego kustosza.

Z dniem 28 grudnia 2007 r. utraciły moc dotychczasowe załączniki nr 2 – 4 do Regulaminu, w miejsce których wprowadzono nowe załączniki. Zgodnie ze znowelizowanym załącznikiem nr 2, stanowisko bibliotekarza przyporządkowano do XI - XII kategorii zaszeregowania, stanowisko starszego bibliotekarza do XII - XV kategorii zaszeregowania, stanowisko kustosza do XIV - XVI kategorii zaszeregowania, a stanowisko starszego kustosza do XV – XVIII kategorii zaszeregowania.

Dodatek funkcyjny dla kierownika filii pozostawiono w przedziale od 240 zł do 800 zł (załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania).

Wymagania formalne i dodatkowe wymagane do powierzenia stanowiska starszego kustosza uległy zmianie o tyle, że wymagany był staż pracy wynoszący co najmniej 6 lat.

Z dniem 2 marca 2009 r. wprowadzono nową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z którą XII kategorii zaszeregowania przypisano wynagrodzenie w przedziale od 1 550 zł do 3 000 zł, XIII kategorii zaszeregowania – od 1 600 zł do 3 500 zł, XIV kategorii zaszeregowania – od 1 650 zł do 4 000 zł, zaś XV kategorii zaszeregowania – od 1 700 zł do 4 500 zł.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników (...) we W. wraz z załącznikami (k. 18 – 36, 73, 74)

Zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora (...) we W. z dnia 14 marca 2001 r. w sprawie wprowadzenia w życie zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników (...) we W. (załącznik nr 2 do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Regulamin wynagradzania pracowników (...) we W. wraz z załącznikami – wersja z 2006 r. (załącznik nr 4 do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora (...) we W. z dnia 28 grudnia 2007 r. w sprawie wprowadzenia w życie zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników (...) we W. (załącznik nr 5 do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora (...) we W. z dnia 2 marca 2009 r. w sprawie wprowadzenia w życie zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników (...) we W. (załącznik nr 6 do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. K. (k. 125 – 130; płyta CD)

Powierzenie stanowiska starszego kustosza miało charakter uznaniowy i uzależnione było od decyzji Dyrektora, który brał pod uwagę spełnienie przez kandydata wymogów formalnych i wymogów dodatkowych. Wniosek o awans pracownika na starszego kustosza składali instruktorzy. Wniosek był składany, gdy pracownik wyróżniał się w swoich działaniach, m.in. zajmował się działaniami ogólnomiejskimi, wprowadzał nowatorskie rozwiązania, wykazywał chęć szkolenia i rozwoju.

Wysokość dodatku funkcyjnego uzależniona była od ilości osób zatrudnionych w filii i ilości podległych pracowników. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego a także kategoria zaszerogowania zależała m.in. od stażu pracy, zaangażowania pracownika, liczby pracowników w filii, zasobu bibliotecznego, ilości wypożyczeń. Możliwa była sytuacja, w której osoba zatrudniona na stanowisku starszego bibliotekarza otrzymuje wynagrodzenie wyższe niż osoba zatrudniona jako kustosz, ale posiadająca krótszy staż pracy.

Dowód: Zeznania świadka R. K. (k. 125 – 130; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 130 – 132; płyta CD)

Przesłuchanie A. O. w charakterze strony pozwanej (k. 156 – 157; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (k. 311v, 312; płyta CD)

Na koniec roku 2001 w filii nr 54, w której zatrudniona była powódka, pracowało łącznie dwoje pracowników, zaś wynagrodzenie zasadnicze powódki, zatrudnionej na stanowisku starszego bibliotekarza, wynosiło 1 580 zł. Taką samą liczbę pracowników posiadały wówczas filie nr 12 (gdzie wynagrodzenie zasadnicze starszego bibliotekarza wynosiło 1 510 zł), nr 26 (gdzie wynagrodzenie zasadnicze starszego bibliotekarza wynosiło 1 450 zł) oraz nr 19 (wynagrodzenie zasadnicze starszego bibliotekarza wynosiło 1 340 zł).

Na koniec roku 2002 powódka zajmowała stanowisko starszego bibliotekarza (pracownika filii) w filii nr 54, liczącej dwoje pracowników, otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 580 zł. W tym czasie A. R. zajmowała stanowisko starszego bibliotekarza (kierownika filii) w filii nr 45, liczącej pięcioro pracowników, otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 510 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 50 % najniższego wynagrodzenia w tabeli. A. W. zajmowała wówczas stanowisko starszego bibliotekarza (pracownika filii) w filii nr 45, zatrudniającej pięcioro pracowników, otrzymując wynagrodzenie zasadnicze z wysokości 1 500 zł.

Na koniec roku 2003 r. powódka zajmowała stanowisko kustosza (pracownika filii) w filii nr 55, zatrudniającej czterech pracowników, otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 660 zł. W tym czasie pracownik

zatrudniony na stanowisku kustosza (kierownika filii) w filii nr 45 otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1 630 zł, zaś kustosz (pracownik tej filii) otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 600 zł.

Na koniec roku 2005 powódka jako kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 17 otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 760 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli. W tym czasie kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 46 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 750 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli, starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 15 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 950 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli, zaś starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 21 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 570 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 40 % najniższego wynagrodzenia z tabeli.

Dowód: Zestawienia (k. 60 – 63)

Na koniec roku 2010 powódka jako kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 17 otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 400 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł. W tym czasie kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 46 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 480 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł, starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 15 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 500 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł, zaś starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 32 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 570 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 360 zł.

Na koniec roku 2015 powódka jako kustosz (kierownik filii) w filii nr 17, która posiadała 1,5 etatu, zaś od dnia 1 października 2015 r., 2 etaty, otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 550 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł. W tym czasie kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 32 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 500 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 240 zł, kustosz (kierownik filii) w filii nr 8, posiadającej 1,5 etatu, otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 530 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 320 zł, zaś kustosz (kierownik filii) w dwuosobowej filii nr 2 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 600 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 320 zł.

Na dzień 30 marca 2016 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 550 zł brutto. W tym czasie kierownik jednoosobowej filii nr 32, młodszy o rok od powódki, otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 500 zł. Młodszy od powódki kierownicy filii nr 24 (dwuosobowej), nr 11 (pięciosobowej) oraz nr 26 (1,5 etatu), otrzymywali wynagrodzenie w wysokości, odpowiednio: 2 550 zł, 2 900 zł oraz 2 530 zł.

Dowód: Zestawienia (k. 70 – 72, 164)

W latach 2014 – 2016 powódka otrzymywała tytułem wynagrodzenia (wraz dodatkami) łącznie 3 340 zł brutto miesięcznie. W tym okresie:

- pracownik filii pięciosobowej otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 036 zł brutto;
- pracownik biblioteki – działu gromadzenia otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 264 zł brutto;
- kierownik filii jednoosobowej w budynku szkolnoprzedszkolnym otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 400 zł brutto;
- kierownik filii jednoosobowej, będący w wieku porównywalnym z powódką, otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 376 zł brutto;
- pracownik filii dziesięciosobowej, będący w wieku porównywalnym z powódką, otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł brutto;
- kierownik filii dwuosobowej otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3 362 zł brutto.

Dowód: Zestawienie wynagrodzeń (załącznik nr 3 i 4 do pisma strony pozwanej z dnia 04.09.2017 r. – w załączeniu do akt sprawy)

W dniu 21 marca 2007 r., 4 marca 2008 r. oraz 21 stycznia 2009 r. strona pozwana zawarła z organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zasad wprowadzenia podwyżki płac w roku 2007, 2008 i 2009 dla pracowników (...) we W..

Ustalono, iż system podwyżek będzie miał charakter punktowy. Wartość jednego punktu stanowiła iloraz punktów pracownika przez sumę punktów wszystkich pracowników, pomnożony przez miesięczną kwotę pieniędzy do podziału.

Punkty przyznawane były w trakcie oceny rocznej. Punkty należało przyznawać w skali od 0 do 6, z dokładnością do 0,5 punktu. Punkty przyznawane były osobno przez samego pracownika oraz przez kierownika w kategoriach: umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy z klientem, stosunek do pracy, kreatywność, nastawienie na własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej oraz predyspozycje kierownicze. Z punktów wystawionych przez pracownika oraz przez kierownika wyciągana była średnia, która składała się na ocenę końcową.

Praca powódki w roku 2007 została oceniona na 4,0 w pięciostopniowej skali (przy czym powódka wystawiła sobie ocenę 4,00, zaś kierownik wystawił powódce ocenę 3,5), a w roku 2008 – na 3,0 (przy czym powódka wystawiła sobie ocenę 4,40, zaś kierownik wystawił powódce ocenę 3,5).

W trakcie wizytacji przeprowadzonych w filii nr 17 w roku 2007 zalecono powódce m.in. przeprowadzenie gruntownej selekcji zbiorów, zwiększenie zakupu książek dla dzieci oraz uporządkowanie księgozbioru podręcznego, uporządkowanie zaplecza, systematycznie dbanie o czystość i porządek w bibliotece. Stwierdzono także, że w bibliotece przebywają dzieci, które nie są zainteresowane czytaniem ani wypożyczaniem książek, zaś bibliotekę traktują jako plac zabaw lub boisko na czas długiej przerwy.

W trakcie wizytacji w roku 2008 zalecono powódce kontynuowanie rozpoczętej selekcji księgozbioru oraz wypracowanie sposobu na opanowanie dzieci, które przebywają w bibliotece w trakcie przerw.

Dowód: Porozumienie z dnia: 21.03.2007 r., 04.03.2008 r., 21.01.2009 r. wraz z załącznikami (załącznik 7 – 9 do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Arkusze oceny pracownika za rok 2007 i 2008, protokoły z wizytacji (k. 64 – 69)

Zeznania świadka R. K. (k. 125 – 130; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 151 – 154; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 154 – 156; płyta CD)

Praca powódki w filii nr 17 była doceniana przez nauczycieli i uczniów Szkoły Podstawowej nr (...) we W. oraz Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr (...) we W.. Wielokrotnie zdarzało się, że dzieci uczące się w szkole, z którą sąsiadowała filia nr 17, spędzały czas w bibliotece, zamiast w świetlicy. Opieka nad przebywającymi w bibliotece dziećmi zajmowała powódce dużo czasu, utrudniając wykonywanie innych obowiązków, np. selekcji księgozbioru.

W filii nr 17 odbywały się także spotkania seniorów. Zdarzało się, że spotkania te kończyły się już po godzinach pracy filii, zaś powódka odbierała następnie godziny, które poświęciła dodatkowo seniorom.

Filia nr 17 nie podejmowała działań ogólnomiejskich.

Filia nr 17 nie była skomputeryzowana.

Dowód: Dyplomy, podziękowania (k. 91 – 95)

Zeznania świadka R. K. (k. 125 – 130; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 151 – 154; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 154 – 156; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (k. 311v, 312; płyta CD)

A. R. w 1997 r. ukończyła Państwowe Pomaturalne Studium (...) we W., a w 2003 r. – (...) na kierunku bibliotekoznawstwo. W (...) im. T. Z. we W. A. R. została zatrudniona w dniu 1 listopada 1989 r. na stanowisku młodszego bibliotekarza, pełniąc dodatkowo funkcję kierownika kilkusobowej filii w okresie od dnia 1 czerwca 1991 r. W okresie od dnia 1 czerwca 1992 r. do dnia 30 czerwca 1996 r. A. R. zajmowała stanowisko bibliotekarza, zaś od dnia 1 lipca 1996 r. do dnia 1 stycznia 2000 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 2000 r. A. R. stała się pracownikiem (...) we W.. W dniu 1 października 2003 r. A. R. objęła stanowisko kustosza, zaś w dniu 1 maja 2005 r. – stanowisko starszego kustosza.

W okresie do dnia 30 września 2003 r. A. R. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze wedle 14 stawki zaszeregowania, w okresie od dnia 1 października 2003 r. do dnia 30 kwietnia 2005 r. oraz od dnia 1 stycznia 2006 r. wedle 15 stawki zaszeregowania, zaś w okresie od dnia 1 maja 2005 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. wedle 18 stawki zaszeregowania. A. R. otrzymywała także dodatek funkcyjny (w wysokości 50 % w okresie do dnia 31 grudnia 2005 r., następnie zaś w stawce 400 zł) oraz dodatek za pracę przy komputerze, który w ostatnim okresie wynosił 50 zł, zaś z dniem 1 stycznia 2014 r. został włączony do wynagrodzenia zasadniczego.

K. B. w 1994 r. ukończyła (...) we W., a w 2005 r. – (...) na kierunku Filologia Polska. W dniu 24 lipca 1994 r. K. B. objęła stanowisko młodszego bibliotekarza w (...) im. M. H. we W., w dniu 1 lipca 1996 r. stanowisko bibliotekarza, zaś w dniu 1 marca 1999 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 2000 r. K. B. stała się pracownikiem (...) we W.. Od dnia 1 lipca 2006 r. K. B. zajmowała stanowisko kustosza, a od dnia 1 kwietnia 2008 r. – stanowisko starszego kustosza. Od dnia 1 listopada 2006 r. (z wyłączeniem okresu od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 31 stycznia 2011 r. oraz od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r.) K. B. pełni funkcję kierownika filii kilkusobowej – MultiCentrum.

W okresie od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. oraz od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 28 lutego 2009 r. K. B. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według 13 kategorii zaszeregowania, w okresie od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 30 czerwca 2006 r. według 11 kategorii zaszeregowania, zaś od dnia 1 marca 2009 r. – wedle 14 kategorii zaszeregowania. W okresie pełnienia funkcji kierownika filii K. B. otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości: 360 zł – do dnia 1 maja 2015 r., 280 zł w okresie od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. oraz 320 zł od dnia 1 lipca 2016 r. Po likwidacji MultiCentrum K. B. dzieliła etat między filię nr 17 oraz inną filię. Po przejściu powódki na emeryturę K. B. przejęła kierownictwo w filii nr 17 oraz skomputeryzowała ją.

K. B. otrzymywała także dodatek za pracę przy komputerze, który w ostatnim okresie wynosił 50 zł, zaś z dniem 1 stycznia 2014 r. został włączony do wynagrodzenia zasadniczego.

A. W. w 1991 r. ukończyła (...) we W., zaś w 2003 r. – (...) na kierunku Bibliotekoznawstwo.

W dniu 1 października 1991 r. A. W. objęła stanowisko młodszego bibliotekarza w (...) im. T. Z. we W., w dniu 1 marca 1993 r. stanowisko bibliotekarza, zaś w dniu 1 września 1995 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 2000 r. A. W. stała się pracownikiem (...) we W.. Od dnia 1 października 2003 r. A. W. zajmowała stanowisko kustosza, a od dnia 1 maja 2005 r. – stanowisko starszego kustosza. Od dnia 1 stycznia 2004 r. A. W. pełniła funkcję instruktora w dziale metodycznym, otrzymując z tego tytułu dodatek funkcyjny w wysokości 600 zł miesięcznie. Od maja 2017 r. A. W. jest kierownikiem działu metodycznego.

Do zakresu obowiązków A. W. w dziale metodycznym należało m.in. nadzorowanie, by w filiach zapewniony był personel, by biblioteki funkcjonowały w godzinach otwarcia, nadzór nad wyglądem filii, windykacja zbiorów, opracowywanie statystyk, prowadzenie korespondencji.

W okresie od dnia 1 września 1995 r. A. W. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze wedle 14 kategorii zaszeregowania, od dnia 1 października 2003 r. do dnia 30 kwietnia 2005 r. oraz od dnia 1 stycznia 2006 r. i nadal wedle 15 kategorii zaszeregowania, zaś w okresie od dnia 1 maja 2005 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. – wedle 18 kategorii zaszeregowania.

A. W. otrzymywała także dodatek za pracę przy komputerze, który w ostatnim okresie wynosił 50 zł, zaś z dniem 1 stycznia 2014 r. został włączony do wynagrodzenia zasadniczego.

D. K. (1) w 1978 r. ukończyła (...) we W.. W dniu 1 stycznia 1973 r. D. K. (1) została zatrudniona w (...) im. T. Z. we W. na stanowisku pomocnika bibliotekarza. Z dniem 1 października 1975 r. D. K. (1) objęła stanowisko młodszego bibliotekarza, z dniem 1 grudnia 1978 r. – stanowisko bibliotekarza, z dniem 1 stycznia 1981 r. stanowisko starszego bibliotekarza. Od dnia 1 stycznia 1981 r. D. K. (1) pełni funkcję kierownika kilkuosobowej filii, która zajmuje się m.in. wypożyczeniami między filiami książki mówionej. Z dniem 1 stycznia 2000 r. D. K. (1) stała się pracownikiem (...) we W..

Od dnia 1 maja 2000 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. D. K. (1) otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według 14 kategorii zaszeregowania, od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 28 lutego 2009 r. wedle 11 kategorii zaszeregowania, zaś od dnia 1 marca 2009 r. – wedle 13 kategorii zaszeregowania. D. K. (1) otrzymywała także dodatek funkcyjny, który wynosił 700 zł w okresie do dnia 30 kwietnia 2000 r., 800 zł w okresie od dnia 1 maja 2001 r. do dnia 30 września 2003 r., 835 zł w okresie od dnia 1 października 2003 r. do dnia 30 kwietnia 2005 r., 895 zł w okresie od dnia 1 maja 2005 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. oraz 400 zł od dnia 1 stycznia 2006 r.

Dowód: Zestawienie dot. powódki oraz A. R., K. B., A. W., D. K. (1) (załączniki do pisma strony pozwanej z dnia 12.01.2018 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Dokumenty płacowe (k. 172 – 229, 307 – 309)

Zeznania świadka J. S. (k. 130 – 132; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (k. 311v, 312; płyta CD)

Zeznania świadka A. R. (k. 312; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 312v, 313; płyta CD)

Tabela podwyżek (k. 310)

Pismo z dnia 01.10.2003 r. i z dnia 01.11.2003 r. w sprawie wynagrodzenia A. W. i A. R. (załącznik nr 1 i 2 do pisma strony pozwanej z dnia 04.09.2017 r. – w załączeniu do akt sprawy)

Sprawozdanie filii nr 17 i MultiCentrum za rok 2014 (załącznik nr 5 i 6 do pisma strony pozwanej z dnia 04.09.2017 r. – w załączeniu do akt sprawy)

W roku 2013 strona pozwana po raz ostatni otrzymała środki na podwyżki z Urzędu Miasta. W następnych latach podwyżki były realizowane w niewielkim wymiarze, z zaoszczędzonych środków budżetowych.

Dowód: Zeznania świadka J. S. (k. 151 – 154; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) we W. kwoty 50 tys. zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazywała pierwotnie, iż jej wynagrodzenie zasadnicze było zaniżone w porównaniu do wynagrodzenia, jakie otrzymywały pracownice strony pozwanej, których status ze względu na wiek, staż pracy i wykształcenie był w ocenie powódki porównywalny do statusu powódki. Powódka wskazała na D. K. (1), A. W., A. R. oraz K. B.. W toku postępowania powódka argumentowała, iż zasadnym będzie porównanie wynagrodzenia powódki w szczególności do wynagrodzenia A. R., mającej tożsamy z powódką zakres obowiązków, poziom wykształcenia oraz z uwagi na okoliczność, że obie panie w tym samym czasie spełniły wszystkie wymogi do powierzenia stanowiska starszego kustosa i stosownego przeszerogowania. Ostatecznie wysokość roszczenia powódki została ustalona z okresu od stycznia 2006 r., kiedy to w ocenie powódki między powódką a A. R. powstała znaczna dysproporcja odnośnie wysokości wynagrodzenia, do marca 2016 r., kiedy powódka przeszła na emeryturę. Jako kryterium dyskryminujące powódka wskazała wiek.

Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa, podnosząc, iż nie doszło do zjawiska nierównego traktowania powódki, zaś pracownice, z którymi powódka się porównuje, nie mogą stanowić punktu odniesienia do zarzutu dyskryminacji płacowej, bowiem ich status pracowniczy ze względu na staż pracy, wykształcenie, zakres obowiązków czy zajmowane stanowisko różnił się od statusu powódki.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do istoty roszczenia powódki wskazać należy, że co do zasady sąd pracy nie jest władny kształtować wysokości wynagrodzenia za pracę, o czym przesądza treść przepisu art. 262 § 2 pkt 1 k.p. (por. np. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., sygn. akt I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., sygn. akt I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki z dnia 15 października 1975 r., sygn. akt I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., sygn. akt I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., sygn. akt I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego). Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji). W razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić (ukształtować) to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego). Z istoty, takie rozstrzygnięcie może dotyczyć ukształtowania treści trwającego stosunku pracy na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p., według którego 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, Legalis).

Podstawą roszczeń powódki jest więc art. 18^{3d} k.p.

Wskazać należy w tym miejscu, że zasady wynagradzania pracowników i niedyskryminacji w tym zakresie uregulowane zostały w przepisach rangi konstytucyjnej oraz w Kodeksie pracy. Przepis art. 78 § 1 k.p. określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do Konstytucyjnej zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). Według art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równej płacy za równą pracę wynika też z art. 7 ratyfikowanego przez Polskę Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. W cytowanym przepisie mowa jest o „równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy”.

Ponadto, zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18^{3a} § 2 k.p.) Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.), zaś dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 4 k.p.). Dyskryminacja to zatem kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt IPKN 246/97, Legalis). Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., sygn. akt IPK 261/07, Legalis).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p.). W świetle 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).

Jak wyczerpująco wyjaśnił Sąd Okręgowy we Wrocławiu w wyroku z dnia 21 stycznia 2010 r. (sygn. akt VII Pa 289/09), warunek jednakowego wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3c} k.p.) dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być zatem zróżnicowana. Równe traktowanie nie oznacza prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach, lecz jego zróżnicowanie oparte na kryteriach związanych z wykonywaną pracą. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Użyty w powołanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje, iż mogą być jeszcze inne kryteria oceny wartości pracy.

Przy wykładni przepisów dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy uwzględniać regulacje prawa europejskiego oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Przepis art. 18^{3b} k.p. należy więc interpretować zgodnie z art. 10 ust. 1 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16; Polskie wydanie specjalne rozdział 05, t. 4, s. 79). Stanowi on, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała

udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Wynika z tego, że pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości UE (zob. np. wyrok z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie V. N. przeciwko O. A.; wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99, w sprawie S. B. przeciwko Bank der osterreichischen P.-kasse AG).

Z uwagi na powyższe, w stanie faktycznym niniejszej sprawy do powódki należało wykazanie, że wykonywała jednakową pracę jak określony, wyżej wynagradzany pracownik bądź pracownicy, do których powódka się porównywała. Strona pozwana powinna natomiast wykazać, że ewentualne różnicowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Rozważając kwestię dyskryminacji płacowej Sąd przeszedł ścieżkę kariery powódki u strony pozwanej w zakresie kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia, jakie powódka otrzymywała, a także zajmowanych stanowisk, zakresu obowiązków i specyfiki filii, w których powódka świadczyła pracę oraz posiadanego przez powódkę wykształcenia. W odniesieniu do powyższego Sąd ustalił, że powódka została przyjęta do pracy w (...) W. na stanowisko sekretarki i referenta ds. osobowych, w wymiarze połowy etatu, z dniem 1 października 1986 r.. Od dnia 16 listopada 1991 r. powódce powierzono obowiązki kierownika oddziału dla dzieci, przyznając jednocześnie stanowisko służbowe bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 1994 r. powódce przyznano stanowisko starszego bibliotekarza z wynagrodzeniem miesięcznym według XII grupy zaszeregowania (2 600 000 zł), dodatkiem funkcyjnym w wysokości 540 000 zł oraz dodatkiem stażowym. Od dnia 1 kwietnia 1999 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze wg XIV grupy zaszeregowania w wysokości 1 100 zł miesięcznie, dodatek funkcyjny w wysokości 15 % najniższego wynagrodzenia w tabeli, tj. w wysokości 90 zł, oraz dodatek za wysługę lat. Z dniem 1 stycznia 2000 r. funkcję pracodawcy powódki na zasadzie art. 23⁽¹⁾ k.p. przejęła (...) we W..

Z dniem 1 maja 2000 r. powódce przyznano płacę zasadniczą w wysokości 1 350 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszeregowania, wraz z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 15 %. Z dniem 1 lipca 2000 r. dodatek funkcyjny za prowadzenie oddziału dziecięcego został włączony do wynagrodzenia zasadniczego, które od tego dnia wynosiło 1 450 zł miesięcznie. Z dniem 1 maja 2001 r. przyznano powódce płacę zasadniczą w wysokości 1 580 zł miesięcznie według 14 grupy zaszeregowania.

Z dniem 1 października 2003 r. powódce powierzono stanowisko kustosza i przyznano płacę zasadniczą w wysokości 1 660 zł miesięcznie według 15 grupy zaszeregowania.

Do końca 2002 r. powódka świadczyła pracę w filii nr 54 przy ul. (...) we W., zaś od 2003 r. – w filii nr 55 przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 lipca 2004 r. Dyrektor (...) we W. powierzył powódce obowiązki kierownika filii nr 17 przy ul. (...) we W., przyznając jednocześnie dodatek funkcyjny w wysokości 35 %, liczony od najniższej stawki w tabeli wynagrodzeń, tj. 280 zł. W kolejnych latach zatrudnienia powódce przyznano płacę zasadniczą i dodatek funkcyjny w następujących wysokościach: od dnia 1 maja 2005 r. – płacę zasadniczą z wysokości 1 760 zł miesięcznie według 15 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 %; od dnia 1 stycznia 2006 r. – płacę zasadniczą w wysokości 1 860 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 lipca 2006 r. – płacę zasadniczą w wysokości 1 980 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 maja 2007 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 160 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 kwietnia 2008 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 260 zł miesięcznie według 13 kategorii zaszeregowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 marca 2009 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 400 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszeregowania oraz

dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 lipca 2011 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 470 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł; od dnia 1 sierpnia 2013 r. – płacę zasadniczą w wysokości 2 550 zł miesięcznie według 14 kategorii zaszerogowania oraz dodatek funkcyjny w wysokości 280 zł. Powódka otrzymywała także niezmiennie dodatek stażowy.

Odnośnie posiadanego przez powódkę wykształcenia Sąd ustalił, że w okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 29 września 2003 r. powódka studiowała w systemie zaocznym bibliotekoznawstwo i informację naukowo – techniczną na Wydziale Filologicznym (...). W trakcie studiów powódka uzyskała zaliczenie ze specjalizacji biblioterapii. W październiku 2003 r. powódka ukończyła Studium (...). W 2007 r. powódka ukończyła kurs instruktorski dla kierowników wycieczek szkolnych. W lutym 2009 r. powódka ukończyła e – learningowe szkolenie MS PowerPoint 2002 Użytkownik Zaawansowany.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 marca 2016 r. w związku z przejściem powódki na emeryturę.

Kierowana przez powódkę filia nr 17 była tzw. filią jednoosobową, co oznacza, że powódka była jej jedynym pracownikiem. Filia ta zlokalizowana była w jednym z budynków należących do sąsiedniego zespołu szkolno – przedszkolnego.

Jak była mowa wyżej, powódka porównywała wysokość otrzymywanego wynagrodzenia z pracownicą A. R., ponadto odnosiła się także do pracownic D. K. (1), A. W. oraz K. B..

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie sposób przyjąć, by praca wykonywana przez wskazane przez powódkę pracownice i przez powódkę była pracą jednakową lub pracą o jednakowej wartości.

Jak ustalił Sąd, D. K. (1) podjęła zatrudnienie u poprzednika prawnego strony pozwanej już w roku 1973, kiedy to została zatrudniona na stanowisku pomocnika bibliotekarza. W kolejnych latach D. K. (1) była awansowana na stanowisko młodszego bibliotekarza (1975 r.), bibliotekarza (1978 r.), starszego bibliotekarza (1981 r.)

D. K. (1) w 1978 r. ukończyła (...) we W.. W dniu 1 stycznia 1973 r. D. K. (1) została zatrudniona w (...) im. T. Z. we W. na stanowisku pomocnika bibliotekarza. Z dniem 1 października 1975 r. D. K. (1) objęła stanowisko młodszego bibliotekarza, z dniem 1 grudnia 1978 r. – stanowisko bibliotekarza, zaś z dniem 1 stycznia 1981 r. stanowisko starszego bibliotekarza. Co jednak najistotniejsze, od dnia 1 października 1982 r. D. K. (1) pełni funkcję kierownika filii. Kierowana przez D. K. (1) filia jest filią kilkuosobową, nadto posiada bogaty zbiór książek mówionych, prowadząc wypożyczenia przedmiotowych książek między filiami.

Porównując powyższe dane z danymi dotyczącymi powódki podkreślić należy, że D. K. (1) objęła funkcję kierowniczą na blisko cztery lata przed tym, jak powódka w ogóle podjęła zatrudnienie u poprzednika prawnego strony pozwanej. Niezaprzeczalnie zatem D. K. (1) posiada nie tylko dłuższy staż pracy u strony pozwanej i jej poprzednika, ale też wielokrotnie dłuższy staż pełnienia funkcji kierowniczej. Co więcej, doświadczenie kierownicze D. K. (1) związane jest z kierowaniem filią wieloosobową, która nadto, jako jeden z niewielu oddziałów, posiadała zbiór książki mówionej, co wiązało się ze spoczywaniem na kierowniku i pracownikach filii dodatkowych obowiązków, związanych z prowadzeniem między filiami wypożyczeń książki mówionej.

A. W., do której powódka także się porównywała, w 1991 r. ukończyła (...) we W., zaś w 2003 r. – (...) na kierunku Bibliotekoznawstwo. W dniu 1 października 1991 r. A. W. objęła stanowisko młodszego bibliotekarza w (...) im. T. Z. we W., w dniu 1 marca 1993 r. stanowisko bibliotekarza, zaś w dniu 1 września 1995 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 2000 r. A. W. stała się pracownikiem (...) we W.. Od dnia 1 października 2003 r. A. W. zajmowała stanowisko kustosa, a od dnia 1 maja 2005 r. – stanowisko starszego kustosa. Od dnia 1 stycznia 2004 r. A. W. pełniła funkcję instruktora w dziale metodycznym, otrzymując z tego tytułu dodatek funkcyjny w wysokości 600 zł miesięcznie. Od maja 2017 r. A. W. jest kierownikiem działu metodycznego.

Do zakresu obowiązków A. W. w dziale metodycznym należało m.in. nadzorowanie, by w filiach zapewniony był personel, by biblioteki funkcjonowały w godzinach otwarcia, a także nadzór nad wyglądem filii, windykacja zbiorów, opracowywanie statystyk, prowadzenie korespondencji.

Należy zatem wskazać, że od 2004 r., kiedy to A. W. rozpoczęła pełnienie funkcji w dziale metodycznym, zakres obowiązków A. W. i powódki nie był tożsamy. Od 2005 r., kiedy A. W. objęła stanowisko starszego kustosa, tożsame przestały być także stanowiska pracy powódki i porównywanej pracownicy.

K. B. w 1994 r. ukończyła (...) we W., a w 2005 r. – (...) na kierunku Filologia Polska. W dniu 24 lipca 1994 r. K. B. objęła stanowisko młodszego bibliotekarza w (...) im. M. H. we W., w dniu 1 lipca 1996 r. stanowisko bibliotekarza, zaś w dniu 1 marca 1999 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Od dnia 1 lipca 2006 r. K. B. zajmowała stanowisko kustosa, a od dnia 1 kwietnia 2008 r. – stanowisko starszego kustosa. Od dnia 1 listopada 2006 r. (z wyłączeniem okresu od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 31 stycznia 2011 r. oraz od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r.) K. B. pełni funkcję kierownika filii kilkuosobowej – MultiCentrum – specjalizującej się w edukacji i propagowaniu czytelnictwa przy wykorzystaniu nowatorskich multimedialnych programów komputerowych. W tym czasie powódka kierowała jednoosobową, nieskomputeryzowaną filią nr 17.

Po przejściu powódki na emeryturę K. B. przejęła kierownictwo w filii nr 17 oraz skomputeryzowała ją.

Odnosząc się wreszcie do A. R. Sąd ustalił, że w 1997 r. ukończyła ona (...) we W., a w 2003 r. – (...) na kierunku bibliotekoznawstwo. W (...) im. T. Z. we W. A. R. została zatrudniona w dniu 1 listopada 1989 r. na stanowisku młodszego bibliotekarza, pełniąc dodatkowo funkcję kierownika kilkuosobowej filii w okresie od dnia 1 czerwca 1991 r. W okresie od dnia 1 czerwca 1992 r. do dnia 30 czerwca 1996 r. A. R. zajmowała stanowisko bibliotekarza, zaś od dnia 1 lipca 1996 r. do dnia 1 stycznia 2000 r. – stanowisko starszego bibliotekarza. Z dniem 1 stycznia 2000 r. A. R. stała się pracownikiem (...) we W.. W dniu 1 października 2003 r. A. R. objęła stanowisko kustosa, zaś w dniu 1 maja 2005 r. – stanowisko starszego kustosa.

W spornym okresie, z którego powódka wywodziła swoje roszczenia, a więc w okresie od roku 2006 do roku 2016, powódka i A. R. nie zajmowały tożsamego stanowiska pracy. Powódka zajmowała bowiem stanowisko kustosa, zaś A. R. pracodawca powierzył stanowisko starszego kustosa. A. R. pełniła nadto funkcję kierownika filii wieloosobowej, podczas gdy powódka w dalszym ciągu kierowała filią jednoosobową.

Z ustaleń Sądu wynika przy tym, że objęcie stanowiska starszego kustosa, oprócz spełnienia wymagań formalnych, takich jak posiadane wykształcenie i staż pracy, uwarunkowane było także spełnieniem wymagań dodatkowych, takich jak: realizacja różnorodnych form upowszechniania książki, bieżąca orientacja w nowych tendencjach zawodu, wprowadzanie nowych form działalności, promowanie biblioteki w środowisku oraz kierowaniem działem lub filią. Decyzję o powierzeniu pracownikowi stanowiska starszego kustosa podejmował Dyrektor strony pozwanej na wniosek instruktora, przy czym decyzja ta uwarunkowana była spełnieniem opisanych wymagań formalnych i dodatkowych. Brak powierzenia powódce stanowiska starszego kustosa był zatem podyktowany brakiem spełnienia przez powódkę przedmiotowych kryteriów. Decydując o braku powierzenia powódce stanowiska starszego kustosa, a co za tym idzie – o pozostawieniu powódki na stanowisku kustosa, co wiązało się także z pozostawieniem powódki w przypisanej do stanowiska kustosa kategorii zaszeregowania – Dyrektor kierował się kryteriami obiektywnymi, nienoszącymi cech dyskryminacji w oparciu o jakiegokolwiek kryterium wskazane w Kodeksie pracy. Strona pozwana wykazała bowiem, że powódka, która spełniała wymogi formalne oraz dotyczące stażu pracy, warunkujące awans na stanowisko starszego kustosa, nie spełniała jednak wymogów dodatkowych. Kierując filią nr 17 powódka koncentrowała się bowiem na aktywizacji społeczności lokalnej, przede wszystkim zaś młodzieży szkolnej, nie angażując się w akcje o wymiarze ogólnomiejskim. Nadto ocena pracy powódki nie zawsze pozostawała na najwyższym poziomie – zarzucano powódce, iż w bibliotece oraz na zapleczu panuje nieład, czy też że na terenie biblioteki przebywają niepilnowani przez nikogo uczniowie szkoły podstawowej, którzy nadto nie zachowują wymaganych w bibliotece spokoju i ciszy.

Z uwagi na okoliczność, iż wielkość filii kierowanych przez powódkę oraz przez pracownice, do których powódka się porównywała, nie była jednakowa, nie sposób uznać, by otrzymywanie przez wymienione pracownice dodatków funkcyjnych w różnej wysokości nosiło znamiona dyskryminacji. Wpływ na wysokość otrzymywanego dodatku funkcyjnego miały bowiem takie czynności jak liczba pracowników filii, liczba czytelników oraz liczba wypożyczeń.

Podsumowując powyższe należy wskazać, że nie jest możliwe porównanie warunków wynagradzania przysługujących powódce z warunkami, jakie posiadały wskazane przez powódkę pracownice. Niemożliwym jest bowiem porównywanie wysokości wynagrodzeń pracowników zajmujących różne stanowiska pracy, a także posiadających odmienny zakres obowiązków czy charakter pracy. Należy przy tym raz jeszcze zaznaczyć, że sąd pracy nie może kształtować siatki płac u danego pracodawcy, przyjmując, że dane stanowiska jako wymagające większego bądź mniejszego wysiłku i odpowiedzialności winny być lepiej bądź gorzej wynagradzane. Taka ingerencja stanowiłaby naruszenie zasady swobody działalności gospodarczej. O dyskryminacji w odniesieniu do wynagrodzenia można mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowym charakterze i gdy powodem takiej dyferencjacji są przyczyny dyskryminujące. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwala zaś na jednoznaczne ustalenie, że przesłanki dyferencjacji wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego, jakie otrzymywała powódka oraz powołane przez nią pracownice, miały charakter obiektywny.

Należy także wskazać, że przyznana powódce kategoria zaszeregowania, wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokość dodatku funkcyjnego każdorazowo pozostawały zgodne z postanowieniami obowiązującego w danym przedziale czasowym Regulaminu wynagradzania. W odniesieniu do powyższego należy także zwrócić uwagę, że przeszerogowanie, na które wskazywała powódka, a zgodnie z którymi obniżona została kategoria zaszeregowania powódki z kategorii 15 na 13, związana była nie z chęcią dyskryminacji powódki, a jedynie ze zmianą obowiązującego u pracodawcy Regulaminu wynagradzania i tabeli zaszeregowania pracowników. Co więcej, mimo iż z dniem 1 stycznia 2006 r. powódkę objęto 13 kategorią zaszeregowania (w miejsce uprzednio obowiązującej kategorii 15), wynagrodzenie zasadnicze powódki uległo zwiększeniu.

Abstrahując od powyższego, podkreślić należy, że warunki płacy, jakie obowiązywały powódkę, nie odbiegały (w szczególności na niekorzyść) od warunków, jakie przysługiwały pracownikom, których należało do powódki porównać – a więc pracownikom kierującym filiami jednoosobowymi, posiadającym stanowisko pracy tożsame ze stanowiskiem zajmowanym przez powódkę.

Jak bowiem ustalił Sąd, na koniec roku 2003 r. powódka zajmowała stanowisko kustosa (pracownika filii) w filii nr 55, zatrudniającej czterech pracowników, otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 660 zł. W tym czasie pracownik zatrudniony na stanowisku kustosa (kierownika filii) w filii nr 45 otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1 630 zł, zaś kustosz (pracownik tej filii) otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 600 zł.

Na koniec roku 2005 powódka jako kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 17 otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 760 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli. W tym czasie kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 46 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 750 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli, starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 15 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 950 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 35 % najniższego wynagrodzenia z tabeli, zaś starszy kustosz (kierownik filii) w jednoosobowej filii nr 21 otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 570 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 40 % najniższego wynagrodzenia z tabeli.

Podsumowując należy wskazać, iż powódka, na której w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, by wykonywała pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości w porównaniu do pracy wykonywanej przez pracownice D. K. (2), A. W., A. R. oraz K. B.. Nie sposób zatem uznać, by zróżnicowanie warunków wynagradzania powódki oraz wskazanych pracownic stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności by stanowiło dyskryminację ze względu na wiek powódki. Zróżnicowanie to miało bowiem uzasadnienie obiektywne,

wynikające z charakteru i wartości wykonywanej przez pracownice, w tym powódki, pracy. Porównując zaś warunki płacy, jakie przysługiwały powódce, z warunkami płacy, jakie przysługiwały pracownikom wykonującym pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości, Sąd uznał, iż nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Wysokość składników wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę nie odbiegała w sposób znaczny na niekorzyść w porównaniu do tych pracowników.

Z tej przyczyny Sąd uznał, iż powództwo o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 50 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu nie zasługuje na uwzględnienie, wobec czego **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd powództwo oddalił.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: R. K., J. S., A. W., A. R. oraz K. B.. Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie jednoznacznie wskazali, jakie były zasady przyznawania kategorii zaszeregowania, stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz stawki dodatku funkcyjnego, odnieśli się także w sposób spójny do zakresu obowiązków i charakteru pracy wykonywanej przez pracownice, do których porównywała się powódka. Pomocniczo Sąd skorzystał także z dowodu z przesłuchania stron, którym dał wiarę w zakresie, w jakim ich wyjaśnienia pozostawały spójne z pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania wnioskowanych przez powódkę świadków: B. G., G. K. oraz K. S. biorąc pod uwagę, że okoliczności, na które świadkowie mieli zeznawać, zostały już dostatecznie wyjaśnione na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego (w odniesieniu do okoliczności zakresu obowiązków powódki), zaś w pozostałym zakresie (tj. co do okoliczności angażowania się przez powódkę w organizację zajęć dla dzieci, młodzieży i seniorów, stosunku powódki do wykonywanej przez nią pracy) pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Ponadto wskazani świadkowie nie mieli wiedzy o wymaganiach, jakie wobec powódki miał jej pracodawca i przełożeni, jak zaś wynikało z ich zeznań, to właśnie nadmierne zaangażowanie powódki w godzinach pracy w życie szkoły było podstawą części zarzutów wobec powódki, zaś jej następczyni po objęciu filii w pierwszej kolejności zajęła się przywróceniem biblioteki wizerunku biblioteki miejskiej i podkreśleniu, że nie jest to wyłącznie biblioteka szkolna.

Sąd pominął także dowody z dokumentów, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności w postaci umów użyczenia i umów zlecenia.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w punkcie II sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 102 k.p.c. To powódkę, jako stronę przegrywającą sprawę obciążał co do zasady obowiązek zwrotu kosztów procesu (art. 98 k.p.c.). Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powódka zobowiązana była co do zasady zwrócić poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych na kwotę 2.700 zł (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). W niniejszej sprawie Sąd zdecydował jednak o zastosowaniu zasady słuszności wskazanej w art. 102 k.p.c. i z uwagi na wiek powódki i jej status emerytki, znaczną różnicę majątkową między stronami, a nadto z uwagi na skomplikowany przedmiot sprawy i subiektywne poczucie pokrzywdzenia powódki wynikające częściowo z braku wiedzy na temat przyczyn różnicowania wynagrodzenia powódki i wskazywanych przez nią pracownic, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej jedynie część kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w kwocie 500 zł. Sąd uznał, iż nie było podstaw do całkowitego odstąpienia od obciążania powódki tymi kosztami, powódka pozostała bowiem przy swoim stanowisku również po zapoznaniu się z materiałem dowodowym strony pozwanej, posiada źródło utrzymania, a nadto nie wnosiła o całkowite odstąpienie od obciążania jej kosztami.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c.

nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako strony wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia na mocy ustawy.