

Sygn. akt IV Pa 90/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o zaległe wynagrodzenie

na skutek apelacji powódki K. G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lipca 2015r. sygn. akt IV P 450/14

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 90/15

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 24 września 2014 r. przeciwko Zespołowi Szkół w S. powódka K. G. domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 33.275 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od września 2012 r. do września 2014 r., z ustawowymi odsetkami od kwot po 1.331 zł od pierwszego dnia każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że od 20 grudnia 2007 r. pełni funkcję dyrektora Zespołu Szkół w S.. Pismem z dnia 2 sierpnia 2011 r. Wójt Gminy M. powiadomił ją, że od dnia 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. przysługuje jej wynagrodzenie miesięczne w kwocie 6.306 zł brutto, na które składa się w szczególności dodatek funkcyjny w wysokości 34,6% wynagrodzenia zasadniczego (1.036 zł) i dodatek motywacyjny w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego (1.550 zł). Pismem z dnia 15 sierpnia 2012 r. Wójt powierzył powódce ponownie stanowisko dyrektora pozwanej szkoły na okres od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. Jednocześnie ustalił na okres od dnia 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. jej wynagrodzenie na poziomie 4.975 zł brutto, w tym w szczególności dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego (933 zł) oraz dodatek motywacyjny w

wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego (311 zł). W ten sposób, zdaniem powódki, jej miesięczne wynagrodzenie w okresie od 1 września 2012 r. do 1 września 2014 r. zostało obniżone o kwotę 1.331 zł w stosunku do wynagrodzenia w okresie od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. Podkreśliła, że znacznemu obniżeniu uległ przede wszystkim jej dodatek motywacyjny. Powódka powołała się na okoliczności, które w świetle § 6 ust. 4 regulaminu wynagradzania nauczycieli, powinny skutkować wyższym wynagrodzeniem, a obniżenie go jej w roku szkolnym 2012/2013 i kolejnym, w jej ocenie, było niezgodne z prawem. Podniosła, że inni pracownicy szkoły uzyskują wyższe wynagrodzenie niż ona i pobierają wyższe dodatki do wynagrodzenia, co jej zdaniem stanowi nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu w stosunku do innych dyrektorów placówek prowadzonych przez ten sam organ prowadzący i stanowi dyskryminację w zatrudnieniu, o której mowa w art. 18^{3b} § 1 kp. Dochodzone roszczenie stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem miesięcznym przysługującym powódce w roku szkolnym 2011/2012, a wynagrodzeniem przysługującym jej w okresie od 1 września 2012 r. do 1 września 2014 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że dodatek funkcyjny i motywacyjny powódki jest przyznawany, a jego wysokość ustalana, na okres jednego roku szkolnego, z uwzględnieniem oceny pracy powódki jako dyrektora szkoły. Wysokość tych dodatków mieści się w granicach określonych w Regulaminie uchwalonym uchwałą Rady Gminy M. nr XXII/125/09 z dnia 26 lutego 2009 r. i uwzględnia określone w tym regulaminie kryteria. Pozwany wskazał, że podnoszone przez powódkę okoliczności dotyczące pracy szkoły nie wyróżniają jej na tle innych szkół z terenu gminy

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt I oddalił powództwo, a w pkt II nie obciążył powódki K. G. kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

K. G. od 20 grudnia 2007 r. jest dyrektorem Zespołu Szkół w S., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Pierwsza kadencja K. G. na tym stanowisku trwała do dnia 31 sierpnia 2012 r.

W okresie od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. na wynagrodzenie za pracę powódki składało się wynagrodzenie miesięczne w wysokości 6.306 zł brutto, w tym w szczególności wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.100 zł brutto, dodatek funkcyjny w wysokości 34,6% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 1.036 zł brutto oraz dodatek motywacyjny w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 1.550 zł brutto.

Druga kadencja powódki na stanowisku dyrektora Zespołu Szkół w S. rozpoczęła się z dniem 1 września 2012 r. i ma trwać do dnia 31 sierpnia 2017 r.

W okresie od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. na wynagrodzenie za pracę powódki składało się wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4.975 zł brutto, w tym w szczególności wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.109 zł brutto, dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 933 zł brutto oraz dodatek motywacyjny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 311 zł brutto. Takie same warunki wynagradzania obowiązywały powódkę w okresie od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r.

Po rozpoczęciu przez powódkę drugiej kadencji na stanowisku dyrektora Zespołu Szkół w S. do Wójta Gminy M., jako organu prowadzącego, zaczęły dochodzić informacje o zastrzeżeniach na temat wykonywania obowiązków dyrektora przez K. G.. Początkowo w formie pogłosek i anonimów, z czasem informacje te stawały się coraz bardziej konkretne i pochodziły od podpisanych imieniem i nazwiskiem osób, w szczególności przedstawicieli (...) szkoły. Ze strony (...) sformułowano pod adresem powódki szereg zarzutów różnego rodzaju i o różnym ciężarze gatunkowym. I tak rodzice uczniów zarzucali powódce w szczególności nieprawidłowości i błędy w Wewnętrznszkolnym Systemie Oceniania dla uczniów z klas IV-VI, niezadowalający poziom kształcenia w szkole, powodujący odpływ uczniów do innych szkół, nieutworzenie w oddziałach dla najmłodszych uczniów klas jednolitych rocznikowo, niezapewnianie należytych zastępstw pod nieobecność nauczycieli, brak właściwej współpracy z gronem pedagogicznym i organem

prowadzącym, liczne nieobecności w pracy, powodujące paraliż decyzyjny, zwłaszcza w sferze finansowej, nierówne traktowanie nauczycieli pod kątem dostępu do środków na doskonalenie zawodowe, zatrudnienie pracownika z kręgu osób bliskich powódce, brak przejrzystości w dysponowaniu środkami finansowymi pozyskiwanymi spoza źródeł samorządowych, dokonywanie zakupów na potrzeby remontowe szkoły oraz artykułów eksploatacyjnych do urządzeń biurowych, mebli i wyposażenia sal lekcyjnych bez przeprowadzenia należytego rozpoznania cenowego w sklepach, a przez to dokonywanie tych zakupów na nieatrakcyjnych warunkach, brak chęci współpracy z (...) w zakresie przeprowadzania remontów w szkole, bierność jeśli chodzi o stworzenie dogodnych warunków świetlicowych dla dzieci, mimo inicjatywy rodziców. W tym okresie wyniki w nauce uczniów Zespołu Szkół w S. nie odznaczały się ani szczególnie pozytywnie, ani negatywnie na tle innych szkół z terenu Gminy M..

(...) Kurator Oświaty w kwietniu 2014 r. przeprowadził w Zespole Szkół w S. kontrolę w zakresie zgodności z przepisami prawa wewnątrzszkolnych zasad oceniania, w związku napływającymi skargami rodziców. W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości w wewnątrzszkolnych zasadach oceniania i jego częściową niezgodność z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, zakwestionowano niejasne sformułowanie obowiązujących zasad i przyjęte kryteria oceniania. Ujawniły się jednocześnie rozbieżności między rodzicami a dyrektorem szkoły dotyczące dostępności wewnątrzszkolnych zasad oceniania oraz postrzegania współpracy z rodzicami.

W czerwcu 2015 r. organ prowadzący przeprowadził w Zespole Szkół w S. kontrolę doraźną, która stwierdziła liczne nieprawidłowości w jej funkcjonowaniu.

W dniu 15 czerwca 2015 r. przez (...) Kuratora Oświaty została sporządzona ocena pracy powódki na stanowisku dyrektora, który przyznał jej ocenę dobrą. Ocena pracy K. G. na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły, sporządzona przez organ prowadzący była natomiast negatywna.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo K. G. nie miało uzasadnionych podstaw i podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t. j. Dz. U. z 2006 r., nr 97, poz. 674), wynagrodzenie nauczycieli składa się w szczególności z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy. Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu wysokość stawek powyższych dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków (ust. 6 pkt 1).

W myśl § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416 j. t.), do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono w szczególności stanowisko dyrektora lub wicedyrektora szkoły, albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły. W myśl zaś § 6 powołanego rozporządzenia do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Na terenie Gminy M. obowiązuje ustanowiony uchwałą nr XXII/125/09 Rady Gminy M. z dnia 26 lutego 2009 r. „Regulamin dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę M., określający wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowych warunków ich przyznawania, a także wysokość, szczegółowe zasady przyznawania i wypacania nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego oraz

wiejskiego” (dalej: Regulamin), który, jako akt powszechnie obowiązującego prawa miejscowego stanowi samodzielną podstawę normatywną ustalania uprawnień nauczycieli w zakresie wynagrodzenia (zob. A. Kisielewicz, Regulamin dotyczący wynagrodzenia nauczycieli, Prawo Pracy 2001 r., s. 19 i 21).

Zgodnie z § 6 ust. 3 i 4 przywołanego Regulaminu, dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i jest zróżnicowany, w zależności od spełnienia kryteriów, którymi są m. in.: udokumentowane osiągnięcia edukacyjne uczniów, osiągnięcia uczniów potwierdzone w konkursach, turniejach i olimpiadach oraz w innych obszarach działań związanych z realizowanym procesem dydaktycznym, inicjowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych, inicjowanie i prowadzenie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych, skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego.

Ponadto, zgodnie z § 6 ust. 5 Regulaminu, przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektora, poza powyższymi kryteriami, odnoszącymi się również do stanowiska dyrektora, dodatek różnicuje się w zależności od spełnienia dalszych kryteriów, którymi są w szczególności: skuteczne zarządzanie szkołą zapewniające ciągły rozwój i doskonalenie jakości jej pracy, właściwa współpraca z organem prowadzącym i nadzorującym szkołę, współdziałanie z organami szkoły i związkami zawodowymi, osiągnięcia szkoły w pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej, merytoryczne i życzliwe załatwianie spraw osobowych pracowników oraz spraw uczniowskich i ich rodziców.

Dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły przyznaje wójt na czas określony, nie dłuższy niż 1 rok szkolny, w wysokości od 10% do 50% wynagrodzenia zasadniczego dyrektora (§ 7 ust. 3 Regulaminu).

Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, albo inne stanowisko kierownicze ustanowione w statucie szkoły, przysługuje dodatek funkcyjny obliczany procentowo na podstawie wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego posiadającego tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym, w wysokości, w przypadku dyrektora szkoły wielkości pozwanej placówki, od 30% do 50% zasadniczego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego (§ 13 ust. 1 Regulaminu).

Sąd Rejonowy stwierdził, iż jak wynika z treści pozwu, zdaniem powódki, z dniem 1 września 2012 r. zostało jej obniżone wynagrodzenie. W tym zakresie skupiła się ona na zakwestionowaniu ustalenia jej przez organ prowadzący, poczynwszy od dnia 1 września 2012 r. wysokości dodatku motywacyjnego na poziomie 10%. Próbując uzasadnić wyższy poziom dodatku motywacyjnego, jaki jej zdaniem powinien zostać przyznany, w wysokości z poprzedniego roku szkolnego, czyli 50% wynagrodzenia zasadniczego, powódka posługiwała się argumentami, takimi jak to, że szkoła po jej rządami się rozwinęła, oferuje szereg zajęć dodatkowych, realizuje szereg imprez lokalnych, a uczniowie odnoszą coraz więcej sukcesów na różnych płaszczyznach. Tego rodzaju określenia, jak wskazał Sąd I instancji, odznaczają się jednak wysokim poziomem ogólności. Powódka nie potrafiła bowiem jasno wskazać jakie konkretnie okoliczności przemawiają za przyznaniem jej dodatku motywacyjnego w wyższej wysokości i dlaczego miałby on w jej przypadku wynosić aż 50% wynagrodzenia zasadniczego.

Zdaniem Sądu Rejonowego w przypadku powódki nie można mówić o obniżeniu przez organ prowadzący jej wynagrodzenia, ale o ustaleniu go na kolejny okres jednego roku szkolnego, w inny sposób, na innym niż wcześniej poziomie, który z oczywistych względów nie satysfakcjonował powódki. Wbrew twierdzeniom powódki nie było to niezgodne z prawem, albowiem miało umocowanie w § 6 ust. 4 i 5 oraz § 7 ust. 3 Regulaminu z dnia 26 lutego 2009 r.

Należy zaznaczyć, że to nie Wójt zdecydował, iż powódka została na kolejną kadencję dyrektorem pozwanej szkoły, ale powołana do tego specjalna komisja konkursowa. Wójt jedynie, realizując wybór komisji, powierzył powódce pełnienie tej funkcji, gdyż inaczej postąpić nie mógł. Nie można więc uznać, że organ prowadzący wysoko ocenił kwalifikacje i pracę powódki podczas pierwszej kadencji, więc dlatego powierzył jej to stanowisko na kolejną, co miałyby uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego w maksymalnej wysokości.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków wynika bowiem, że w ostatnim czasie obraz pracy K. G. na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły nie był tak jednoznacznie pozytywny i entuzjastyczny, jak próbowała przedstawiać powódka. W świetle zeznań świadków można wywnioskować, że są oni

podzieleni w ocenie pracy powódki i funkcjonowania szkoły pod jej rządami, a negatywna ocena wykonywania przez nią w pewnych sferach funkcji dyrektora szkoły nie była pozbawiona podstaw.

Z zeznań świadków wynika, że najwięcej uwag do pracy powódki dotyczyło jej współpracy z (...) pozwanej szkoły oraz organem prowadzącym. Ze strony (...) szkoły były do powódki zastrzeżenia w szczególności polegające na: nieprawidłowościach i błędach w Wewnętrzny Szkolnym Systemie Oceniania, niezadowolającym poziomie kształcenia w szkole, powodującym odpływ uczniów do innych szkół, nieutworzeniu w oddziałach dla najmłodszych uczniów klas jednolitych rocznikowo, niezapewnianiu należytych zastępstw pod nieobecność nauczycieli, licznych nieobecnościach w pracy powódki, braku chęci współpracy z (...) w zakresie przeprowadzania remontów w szkole, bierności, jeśli chodzi o stworzenie dogodnych warunków świetlicowych dla dzieci, mimo inicjatywy rodziców.

Powyższe okoliczności sprawiają, że organ prowadzący w osobie Wójta Gminy M. mógł poczuć się zaniepokojony o właściwe funkcjonowanie pozwanej szkoły pod rządami K. G. i w celu odwrócenia niekorzystnych w tym zakresie tendencji miał podstawy do tego, żeby podjąć próbę zmotywowania powódki do bardziej wydajnej pracy, ustalając na kolejny rok szkolny wysokość dodatku motywacyjnego na innym, niższym niż we wcześniejszym okresie poziomie. Wysokość tego dodatku mieściła się przy tym w obowiązujących przepisach.

Z wywodów powódki można wysnuć wniosek, że dodatek motywacyjny raz przyznany w danej wysokości nigdy nie może już być przyznany na niższym poziomie. Stanowisko takie jest nie do zaakceptowania i przeczy samej istocie takiego dodatku, którego wysokość w zależności od okoliczności i wyników pracy pracownika powinna być przez pracodawcę modyfikowana. Musi on mieć możliwość kształtowania wysokości składników wynagrodzenia, takich jak dodatek motywacyjny, na różnym poziomie, w zależności od jakości pracy, jej wyników, rozmiaru zadań i zakresu odpowiedzialności. Nie może być tak, że przyznając raz dodatek w danej wysokości pracodawca wiąże sobie w ten sposób ręce na przyszłość w zakresie jego wysokości, ustalając w ten sposób nieprzekraczalne minimum.

Zwieńczeniem powyższych spostrzeżeń dotyczących pracy powódki na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły jest ocena jej pracy z dnia 15 czerwca 2015 r. sporządzona przez (...) Kuratora Oświaty, który przyznał powódce ocenę dobrą (k. 208-209), a więc nie najwyższą możliwą do uzyskania w świetle przepisów. Z uzasadnienia oceny wynika przy tym, że w Zespole Szkół w S. w latach 2012-2015 (...) Kuratorium (...) przeprowadziło 6 kontroli i we wszystkich wydano zalecenia do zrealizowania. Negatywna jest natomiast ocena pracy powódki sporządzona przez organ prowadzący (k. 224-226v), Przeprowadzona przez organ prowadzący w pozwanej szkole w czerwcu 2015 r. kontrola doraźna stwierdziła natomiast liczne nieprawidłowości w jej funkcjonowaniu (k. 228-231).

Zdaniem Sądu, w świetle powyższych okoliczności ustalenie powódce przez Wójta Gminy M. wysokości dodatku motywacyjnego na okres od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. na poziomie 10% było uzasadnione faktycznie i prawnie.

Natomiast wysokość dodatku funkcyjnego powódki za okres od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. (30%) tylko nieznacznie różni się od tego dodatku, który otrzymywała we wcześniejszym okresie (34,5%). Powódka ani w pozwie, ani w toku postępowania nie rozwinęła, w szczególności dowodowo, kwestii tego dodatku i nie wskazała dlaczego jej zdaniem miałby być ustalony na wyższym poziomie, skupiając się na kwestii wysokości dodatku motywacyjnego. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, ustalona dla powódki w spornym okresie wysokość dodatku funkcyjnego również mieści się w granicach określonych w Regulaminie z dnia 26 lutego 2009 r.

Powódka podnosiła w pozwie, że obniżenie jej wynagrodzenia stanowi przejaw dyskryminacji ze strony pracodawcy. Zdaniem Sądu tego rodzaju zarzut jest jednak w okolicznościach niniejszej sprawy gołosłowny.

Aby mówić o dopuszczalności różnicowania w wynagrodzeniu trzeba na wstępie zdefiniować to pojęcie. Zgodnie z art. 18^{3c} § 3 kp, pod pojęciem wynagrodzenia za pracę rozumie się 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, a w pojęciu zakazu dyskryminacji pośredniej również to co pracownik mógłby dostać od pracodawcy.

Podkreślić należy, iż pracodawca nie ma obowiązku równego wynagradzania pracowników mających takie same kwalifikacje zawodowe, ten sam zakres obowiązków, czy zajmują tak samo odpowiedzialne stanowiska, jednak ich efektywność nie jest jednakowa. Wynika to z faktu, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² kp) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11 kp) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007, II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania nie oznacza więc całkowitej równości płac. Różnice takie, będące jednym z elementów motywacji pracownika, są bowiem niezbędne w procesie kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. Istotne jest natomiast, aby pracodawca różnicował wynagrodzenia pracowników stosując dopuszczalne prawnie kryteria i parametry, tj. takie, które są obiektywnie uzasadnione, realizują uprawniony cel i są proporcjonalne do jego realizacji. Kryterium takim będą kwalifikacje zawodowe, odmienny zakres odpowiedzialności czy wysiłku związanego z wykonywaną pracą, jak również staż pracy, który jest ściśle związany z doświadczeniem zawodowym, czy jakością wykonywanej pracy i zaangażowanie na tle innych porównywanych pracowników.

Podkreślić zaś trzeba, iż to pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSP 2008/7-8/82). Ma on więc w szczególności określić na czym polega zarzucona przez niego dyskryminacja oraz wykazać jednakowość pracy pracowników, do których się porównuje. Ponadto pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, M. P. Pr. (...)).

W niniejszej sprawie, jak zauważył Sąd Rejonowy, powódka na żadne tego rodzaju okoliczności nie wskazała, podobnie jak nie potrafiła wymienić konkretnej przyczyny, z jakiej miała być dyskryminowana. Powódka nie wskazała też na tle których konkretnie pracowników jej wynagrodzenie kształtowało się niekorzystnie.

Podkreślić trzeba, że tylko jeden nauczyciel w pozwanej szkole otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż powódka, ale porównywanie się z nim przez powódkę jest bezprzedmiotowe, gdyż to K. G. jako dyrektor szkoły wykonujący czynności pracodawcy wobec tej osoby zdecydowała o wysokości i składnikach jej wynagrodzenia (angaże k. 37-125). Poza tym powódka wykonując czynności pracodawcy względem pozostałych zatrudnionych w szkole nauczycieli i innych pracowników sama również nie szafowała dodatkiem motywacyjnym, który o ile w ogóle przyznawała danej osobie, to na poziomie najczęściej 5-10%.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy oparł na art. 102 kpc, rozumiejąc wniesienie pozwu przez powódkę jako wyraz jej rozgoryczenia przyznaniem wynagrodzenia na niższym poziomie niż oczekiwała, co jednak okazało się mieć oparcie w obowiązujących w tym zakresie przepisach.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w całości (k. 257-260). Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:

-art. 30 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela w zw. z § 5 i 6 ust. 3, 4 i 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416) w zw. z § 6 regulaminu dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez gminę M. określającego wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowych warunków ich przyznawania, a także wysokość szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania

nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego i wiejskiego, ustanowionego uchwałą nr XXII/125/09 Rady Gminy M. z dnia 26 lutego 2009 r. poprzez przyjęcie, iż obniżenie wynagrodzenia powódki za sporny okres było zgodne z prawem tj. z w/w regulaminem z 26 lutego 2009 r.;

-art. 18³ § 1,2,3, i 4 kp w zw. z art. 11³ kp poprzez nieuznanie stosowania przez pozwanego dyskryminacji w stosunku do powódki;

Ponadto, w ocenie powódki, Sąd naruszył prawo procesowe, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów na skutek nieuwzględnienia dowodu z dokumentu w postaci opinii Rady Pedagogicznej o pracy Dyrektora Zespołu Szkół z dnia 3 czerwca 2015 r., z której jednoznacznie wynika, iż powódka przestrzegała dyscypliny pracy i rzetelnie wywiązuje się z obowiązków służbowych. K. G. w swoich działaniach kieruje się przepisami prawa oraz dobrem uczniów. Bardzo często podkreśla wartość komunikacji międzyludzkiej, która jest podstawą powodzenia szkoły na różnych płaszczyznach jej funkcjonowania. Zdaniem skarżącej, Sąd I instancji nie odniósł się do wskazanego dowodu, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy, zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Ponadto Sąd Rejonowy logicznie uzasadnił swoje stanowisko.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do pierwszego z podniesionych zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego.

Stosownie do treści § 6 ust. 3 i 4 uchwały nr XXII/125/09 Rady Gminy M. z dnia 26 lutego 2009 r. „Regulamin dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę M., określający wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowych warunków ich przyznawania, a także wysokość, szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego oraz wiejskiego”, dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy. Zgodnie zaś z § 7 ust. 3 przywołanego aktu prawnego, dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły przyznaje wójt na czas określony, nie dłuższy niż 1 rok szkolny, w wysokości od 10% do 50% wynagrodzenia zasadniczego dyrektora. Wskazane regulacje mają kluczowe znaczenie w kontekście zarzutu podniesionego przez skarżącą. Wynika z nich wyraźnie, iż dodatek motywacyjny jest ustalany co roku. Fakt, iż powódka uprzednio otrzymywała dodatek w wysokości maksymalnej nie oznacza, iż ukształtowanie go na niższym poziomie stanowi naruszenie przedstawionych przepisów prawa. Wręcz przeciwnie, istota dodatku motywacyjnego polega na ukształtowaniu jego wysokości na zmiennym poziomie, w zależności od czynników wyrażonych w § 6 ust. 3, 4 i 5 Regulaminu. Z powyższego bezsprzecznie wynika, iż wójt posiada kompetencje do ustalania wysokości dodatku motywacyjnego wraz z rozpoczęciem kolejnego okresu, na który jest przyznawany. Podkreślić należy, iż otrzymywany przez powódkę dodatek w wysokości 10 % odpowiadał obowiązującym przepisom. Stąd też roszczenie powódki nie ma uzasadnionych podstaw.

Na marginesie wskazać należy, iż Sąd nie jest władny określać, jaka wysokość dodatku motywacyjnego powinna przysługiwać powódce. Powinien jedynie ustalić i ocenić, czy zmiana wysokości wymienionego dodatku odpowiada prawu. Sąd Okręgowy podzielił w tym względzie ustalenie i ocenę Sądu I instancji.

Jako nieuzasadniony należy również ocenić podniesiony zarzut naruszenia 18³ § 1,2,3, i 4 kp w zw. z art. 11³ kp. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, to pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego

traktowania w zatrudnieniu. Na gruncie niniejszej sprawy powódka nie przedstawiła konkretnych okoliczności oraz przyczyn zarzucanej dyskryminacji.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów na skutek nieuwzględnienia dowodu z dokumentu w postaci opinii Rady Pedagogicznej o pracy Dyrektora Zespołu Szkół z dnia 3 czerwca 2015 r., nie mógł przynieść zamierzonego przez autorkę rezultatu. W tym miejscu warto przywołać pogląd orzecznictwa wyrażony chociażby w uzasadnieniu do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 czerwca 2014 r. VI ACa 1525/13 LEX nr 1509126, zgodnie z którym, stawiając zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarczy poprzestać na przedstawieniu własnej wersji wydarzeń. Skuteczne postawienie zarzutu błędnych ustaleń faktycznych wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające przekonanie strony, o innej - aniżeli przyjął sąd - ocenie poszczególnych dowodów. Zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 233 § 1 kpc uchybia powyżej stawianemu wymogowi odnośnie jego konstrukcji dlatego też nie może być uwzględniony przez Sąd drugiej instancji. Skarżąca zaprezentowała bowiem dowód potwierdzający forsowaną przez nią tezę i jedynie na tym oparła omawiany zarzut.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.