

**Sygn. akt IV P 282/20**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2021 roku

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o zapłatę

I. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwoty brutto:

- a) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2017r.,
- b) 387,50 zł (trzysta osiemdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem ruchomej części wynagrodzenia za lipiec 2017r.,
- c) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za sierpień 2017r.,
- d) 387,50 zł (trzysta osiemdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017r. do dnia zapłaty tytułem ruchomej części wynagrodzenia za sierpień 2017r.,
- e) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień 2017r.,
- f) 387,50 zł (trzysta osiemdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017r. do dnia zapłaty tytułem ruchomej części wynagrodzenia za wrzesień 2017r.,
- g) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za październik 2017r.,
- h) 387,50 zł (trzysta osiemdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017r. do dnia zapłaty tytułem ruchomej części wynagrodzenia za październik 2017r.,
- i) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za listopad 2017r.,
- j) 3875 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2018r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego za grudzień 2017r.,

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 8800 zł (osiem tysięcy osiemset złotych) ,

IV. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 216 zł (dwieście szesnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty ,

V. Nakazuje pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1420 zł (tysiąc czterysta dwadzieścia złotych) tytułem części opłaty od pozwu,

VI. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1260 zł (tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych) tytułem części opłaty od pozwu.

IVP 282/20

## UZASADNIENIE

Powódka E. P. złożyła pozew przeciwko pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (obecna nazwa pozwanego S. (...)) o wyrównanie wynagrodzenia.

Wniosła o ustalenie i zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kwoty **49 760,00 zł brutto** tytułem **wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2017 r. do grudnia 2017 r.** wraz z **odsetkami ustawowymi** liczonymi od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty od następujących kwot:

- 1) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc lipiec 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- 2) z tytułu wyrównania **części ruchomej wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2017 r.** w wysokości **777,5 zł brutto** (słownie: siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- 3) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc sierpień 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty;
- 4) z tytułu wyrównania **części ruchomej wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2017 r.** w wysokości **777,5 zł brutto** (słownie: siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty;
- 5) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc wrzesień 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- 6) z tytułu wyrównania **części ruchomej wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2017 r.** w wysokości **777,5 zł brutto** (słownie: siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc październik 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie, siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;

2) z tytułu wyrównania **części ruchomej wynagrodzenia za miesiąc październik 2017 r.** w wysokości **777,5 zł brutto** (słownie: siedemset siedemdziesiąt siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;

9) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc listopad 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty

10) z tytułu wyrównania **wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc grudzień 2017 r.** w wysokości **7775 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty

Powódka wniosła także od pozwanej o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska podano, że podstawą prawną roszczenia powódki jest art. 22<sup>4</sup> ust. 1 Ustawy o radcach prawnych zgodnie z którym: „ radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to **nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy.**”

Dalej powódka podała, że w okresie zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4125 zł brutto - było to wynagrodzenie takie samo jakie otrzymywała na stanowisku specjalisty ds. prawnych, a więc wynagrodzenie w kwocie rażąco zaniżonej, nie odpowiadające randze zajmowanego stanowiska oraz sprzeczne z przepisami ustawy o radcach prawnych. W związku z tym, iż w okresie obowiązywania umowy o pracę wiążący dla stron stosunku pracy był regulamin wynagradzania z dnia 7 maja 2007 r., który nie określał wynagrodzenia zasadniczego dla stanowiska Radcy Prawnego ani Głównego Specjalisty, ani też stanowiska równorzędnego dla Głównego Specjalisty, a jedynie dla stanowisk niższych rangą, nie ulega wątpliwości, iż nie obejmował również kategorii zaszeregowania, ani nie wskazywał właściwej wysokości wynagrodzenia odpowiedniego dla stanowiska radcy prawnego. Najwyższa kategoria zaszeregowania w regulaminie -tj. V - odpowiadała stanowisku starszego specjalisty, które jest stanowiskiem niższym od Głównego Specjalisty Powódka zajmują stanowisko radcy prawnego otrzymywała natomiast wynagrodzenie odpowiadające zaszeregowaniu w IV kategorii tj. zgodnie z Regulaminem Wynagradzania odpowiadające stanowisku o wiele niższemu rangą - Specjaliście.

Następnie wskazano, że wykładnia przepisów gwarantujących radcom prawnym odpowiedni poziom ich wynagrodzenia jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym odnosi się wynagrodzenie radcy prawnego do wynagrodzenia głównego specjalisty według zasad jego kształtowania, a nie według konkretnego wynagrodzenia w wysokości wypłacanej. Przykładowo, w uzasadnieniu uchwały z 30 grudnia 1983 r. Ul PZP 53/83 (OSNCP z 1984 r. nr 8 poz. 127; OSPiKA z 1985 r. nr 11, poz. 212 z glosą J. Dyducha) Sąd Najwyższy stwierdził, że radca prawny może domagać się, aby jego wynagrodzenie zostało ustalone i było wypłacane według zasad przewidzianych w art. 22 ustawy o radcach prawnych (wówczas obowiązującego, którego odpowiednikiem jest obecnie art. 22<sup>4</sup> ust. o ustawy o radcach prawnych)." (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2007 r. sygn. akt I PK 74/07)

Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku stwierdził ponadto, „że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia trafnie odwołał się do wyroku z 10 stycznia 2003 r, I PK 58/02, w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prawo radcy prawnego do wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie przewidziane dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy powstaje także w sytuacjach, w których u danego pracodawcy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu pracowników nie zawierają tabel zaszeregowania pracowników oraz tabel ich wynagradzania, albo gdy nie obowiązuje u pracodawcy układ zbiorowy pracy lub inne przepisy płacowe (np. regulamin wynagradzania), a ustalenie wynagrodzenia dla stanowiska głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy następuje na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy, czyli w istocie w

umowie o pracę. Według Sądu, nie może mieć jakiegokolwiek znaczenia czy osoby zatrudnione na stanowisku głównych specjalistów były objęte zakładowym układem zbiorowym pracy, gdyż takiego wymagania art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie przewiduje. Istotne jest natomiast, że skoro zdanie trzecie omawianego przepisu stanowi, iż w sytuacji gdy prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego, to w sposób jednoznaczny wynika z powyższego, że dla możliwości porównania wynagrodzenia nie ma żadnego znaczenia, czy osoba pełniąca funkcję głównego specjalisty kieruje zespołem pracowników. Obojętny jest także zakres zadań wykonywanych przez głównego specjalistę.

Radca prawny pełni bowiem w przedsiębiorstwie również niezwykle istotną rolę i choć pełni co do zasady jedynie funkcje doradcze, to jego opinie mają wymierny wpływ na działanie przedsiębiorstwa. Nie jest więc usprawiedliwiona próba deprecjonowania przez pozwaną zadań radcy prawnego i twierdzenie, że jego rola jest o wiele mniej istotna niż rola osób będących kadrą kierowniczą, co miałyby przemawiać za brakiem możliwości porównania ich zarobków. Zdaniem Sądu Okręgowego, odniesienie zarobków radców prawnych do wynagrodzeń kadry kierowniczej - określonej jako główni specjaliści - jest w pełni uzasadnione obowiązującym stanem prawnym. Taka jest funkcja i ratio legis art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych." Ponadto dodano, iż Sąd odniósł się również do treści art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Skoro więc ustawa o radcach prawnych określa sposób ustalania wynagrodzenia radcy prawnego, to zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być mniej korzystny od rozwiązań zawartych w tej ustawie. Oczywiście, pracodawca może określić korzystniejsze warunki wynagrodzenia radcy prawnego niż zawarte w omawianym przepisie, gdyż norma ta ma charakter semiimperatywny, co oznacza, że strony stosunku pracy mogą ustalić warunki płacy korzystniejszej niż stanowi to ustawa, nie mogą natomiast ustalić tych warunków jako mniej korzystnych. Sąd uznał, że bez względu na to, czy radca prawny jest objęty układem zbiorowym pracy, czy też nie, należy mu się wynagrodzenie określone według zasad opisanych w art. 22(4) ust. 1 ustawy o radcach prawnych, chyba że strony określiły wynagrodzenie na warunkach korzystniejszych. (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2007 r. sygn. akt I PK 74/07)

Powódka podała, że kwota wyrównania wynagrodzenia jest kwotą szacunkową, Powódka wnosi o wyrównanie wynagrodzenia **do kwoty 11 900 zł brutto tj. 7775 zł brutto** za każdy miesiąc wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności roszczenia odpowiednio za każdy miesiąc pracy do dnia zapłaty oraz wyrównania wysokości części ruchomej wynagrodzenia w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego uzależnionej od wyników pracy w przyznanej przez Pozwaną w okresie od lipca do października 2017 (4 m-ce) Powódce w kwocie 777,50 zł za każdy miesiąc pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności roszczeń do dnia zapłaty (jak wskazano w petitum pozwu), z zastrzeżeniem rozszerzenia powództwa po ustaleniu przez Sąd właściwej wysokości wynagrodzenia zasadniczego jakie powinna otrzymywać Powódka na stanowisku Radcy Prawnego w okresie od lipca 2017 r. do grudnia 2017 r.

Powódka dodała, że podjęła próbę ugodowego załatwienia sporu poprzez skierowanie do Pozwanej wezwania do zapłaty nadanego przesyłką listowną poleconą priorytetową. Powódka oświadczyła, iż przedmiotowe wezwanie wysłała również w drodze wiadomości e-mail z adresu e-mail (...), który używany był wcześniej do kontaktu z Pozwaną na adres osoby z działu HR (kadr) firmy (...) Sp. z o.o., która zajmuje się w firmie sprawami pracowniczymi w dniu 7 sierpnia 2020 r. Pozostało ono jednak bez jakiejkolwiek odpowiedzi.

**W odpowiedzi na pozew pozwana uznała powództwo w części, tj. co do kwoty 5.600 zł** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, na którą składają się następujące należności:

- 1) **875zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za lipiec 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 2) **87,5zł** z tytułu wyrównania premii za lipiec 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,

- 3) **875zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za sierpień 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty,
- 4) **87,5zł** z tytułu premii za sierpień 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2017 r. do dnia zapłaty,
- 5) **875zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za wrzesień 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty,
- 6) **87,5zł** z tytułu premii za wrzesień 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty,
- 7) **875zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za październik 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
- 8) **87,5 zł** z tytułu premii za październik 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
- 9) **875 zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za listopad 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 10) **875 zł** z tytułu wyrównania wynagrodzenia za grudzień 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,

Jednocześnie wniesiono o:

1. **oddalenie powództwa w pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 44.160 zł.**

W dalszej części odpowiedzi na pozew wskazano, że Powódka powinna być wynagradzana **wg V kategorii zaszeregowania** przewidzianej dla starszego specjalisty, będącego **odpowiednikiem** stanowiska głównego specjalisty. Minimalne wynagrodzenie w kat. V wynosiło zaś **5.000,- zł** i w tych granicach Pozwana uznała powództwo. W pozostałym zakresie powództwo powinno być oddalone.

Pozwany przyznał, że Powódka była zatrudniona od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. W okresie od dnia 1 lipca 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. Powódka była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w ramach IV kategorii zaszeregowania. W związku z awansem na stanowisko radcy prawnego Pozwany zamierzał zwiększyć Powódce wynagrodzenie w ramach kolejnej kategorii zaszeregowania (V kategoria). Podwyżki w zakładzie pracy Pozwanego przyznawane są jednak w styczniu każdego roku dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych oraz w marcu każdego roku dla pozostałej załogi. W związku z tym podwyżka była planowana dopiero na pierwszy kwartał kolejnego roku.

Inny radca prawny zatrudniony u Pozwanego w tamtym okresie - M. B. (1) - oraz pozostałe osoby zatrudnione na stanowiskach równorzędnych do stanowiska głównego specjalisty **były wynagradzane w ramach V kategorii zaszeregowania.**

U pracodawcy obowiązywał w spornym okresie Regulamin wynagradzania z dnia 7.05.2007 r. Załącznikiem do Regulaminu był taryfikator, zgodnie z którym **wyższe stanowiska specjalistyczne**, charakteryzujące się wysoką złożonością pracy, samodzielnością, działaniem poza instrukcjami i procedurami, wymaganiem średniego wykształcenia z bardzo dużym doświadczeniem lub wyższego wykształcenia z dużym doświadczeniem (minimum 4 lata) określone zostały jako **V kategoria zaszeregowania**. W ramach tej grupy szeregowani byli m.in. starsi specjaliści, których pracodawca uznawał za równorzędnych głównym specjalistom. Poza kategoriami zaszeregowania znajdowały się stanowiska związane wyłącznie z zarządzaniem poszczególnymi obszarami w zakładzie pracy, tj. stanowiska menadżerskie i dyrektorskie. Na tych stanowiskach zatrudniane były osoby, które w przeważającym stopniu zajmowały się zarządzaniem częścią przedsiębiorstwa, złożonymi projektami i podległymi im pracownikami.

Nad stanowiskami menadżerskimi nadzór sprawowali dyrektorzy, odpowiadający bezpośrednio przed Zarządem Spółki lub przed dyrektorami - zastępcami dyrektora generalnego (...). Zatem ani stanowiska menadżerskie ani dyrektorskie nie miały cech stanowisk odpowiednich dla specjalistów czy głównych specjalistów w danej dziedzinie. Osoby zatrudnione na tych najwyższych stanowiskach pełniły funkcje kierownicze, związane z zarządzaniem określonym pionem organizacyjnym przedsiębiorstwa.

Dalej wskazano, że zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania obowiązującego w spornym okresie, w ramach V kategorii zaszeregowania stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego wynoszą od **5.000 zł** do **11.000 zł**. Stawki w ramach V kategorii zaszeregowania u Pozwanego przekraczają przy tym stawki rynkowe dla osób zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty.

Wynagrodzenie innego radcy prawnego - M. B. (1) - było określone również V kategorią zaszeregowania. Jednakże pracodawca postanowił ustalić je na poziomie wyższym niż maksymalny pułap tej kategorii z uwagi na przyczyny wskazane dyspozycją przepisu art. 78 § 1 k.p., a więc z uwzględnieniem m.in. dotychczasowego, wieloletniego doświadczenia przy wykonywaniu obowiązków w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz poziomu samodzielności pracy.

W ocenie prawnej Pozwanego dotyczącej stanu faktycznego podano iż okoliczność, że w zakładzie pracy nie funkcjonuje stanowisko „głównego specjalisty” nie oznacza, że nie ma stanowisk, które odpowiadałyby swoim charakterem takiemu stanowisku. Pozwany przy nazewnictwie stanowisk specjalistycznych nie używa bowiem określenia „główny” tylko „starszy”. Pozwany uważa więc, że **w zakładzie pracy występuje szereg stanowisk równorzędnych stanowisku głównego specjalisty i są one zaszeregowane według V kategorii zaszeregowania.**

Według Pozwanego o uznaniu za stanowisko równorzędne głównemu specjalistcie nie powinna decydować nazwa danego stanowiska przyjęta przez Pozwanego (tak: wyrok SN z 21.05.1999 r., sygn. akt I PKN 74/99). Jednocześnie **radca prawny jest specjalistą w dziedzinie prawa, przy czym nie jest on wśród specjalistów szczególnie wyróżniony** (tak: uchwała SN z 30.12.1983 r., sygn. akt III PZP 53/83).

W przypadku roszczeń o wyrównanie wynagrodzenia radcy prawnego **pierwszeństwo przyznaje się uregulowaniom płacowym obowiązującym u pracodawcy**. Dopiero w przypadku ich braku wyjątkowo dopuszcza się ustalenie zarobków rzeczywiście otrzymywanych w drodze analogii do stanowiska głównego specjalisty lub równorzędnego (tak: B. Sołtys [w:] T. Scheffler (red.), Ustawa o radcach prawnych. Komentarz, Legalis 2018). U pracodawcy w spornym okresie występowały zaś przepisy płacowe określające wysokość wynagrodzenia dla stanowisk równorzędnych głównemu specjalistcie.

Istotne jest, że przez wynagrodzenie przewidziane dla głównego specjalisty należy rozumieć wynagrodzenie, które przewidują dla tego stanowiska przepisy płacowe, przy czym **możliwe jest wyrównanie tego wynagrodzenia do najniższej stawki wynagrodzenia głównego specjalisty przewidzianego w przepisach prawa pracy**. Dopiero jeśli regulamin wynagradzania **nie zawiera kategorii i tabel zaszeregowania**, to pod uwagę bierze się wynagrodzenie faktycznie wypłacane (tak: wyrok SN z 18.05.2006 r., sygn. akt III PK 22/06, wyrok SN z 9.01.2007 r., sygn. akt II PK 180/06). Takie rozumienie wynika wprost z przepisu art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach, który przyznaje przeciw radcy prawnemu **prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników**. Na tle niniejszej sprawy w zakładzie pracy Pozwanego uregulowane zostały wynagrodzenia dla stanowisk równorzędnych głównemu specjalistcie, zaś najniższa stawka przewidziana w Regulaminie wynagradzania wynosiła 5.000 zł.

Podkreślono, że za głównych specjalistów nie można uznać za osoby zarządzające zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (tak: wyrok SN z 13.01.2009 r., sygn. akt I PK 131/08). Osobami takimi byli zaś w spornym okresie B. S. i W. K. (1), co potwierdza, że wyrównywanie wynagrodzenia Powódki do ich wynagrodzenia nie znajduje żadnego uzasadnienia.

**Na zakończenie złożono wniosek o zwrot kosztów postępowania** i podano, że pozwany wnosi o zwrot kosztów postępowania w całości, również w zakresie kwoty, co do której powództwo zostało uznane przez Pozwanego, a to w oparciu o art. 101 k.p.c. Powódka co prawda wysłała wezwanie do zapłaty do Pozwanego, jednakże zostało ono doręczone Pozwanemu (12 sierpnia 2020 r.) już po złożeniu pozwu przez Powódkę (10 sierpnia 2020 r.). Powódka nie dała więc nawet Pozwanemu czasu na reakcję, która mogłaby pozwolić na uwzględnienie roszczenia w części na etapie przedsądowym.

**Powódka w odpowiedzi na odpowiedź na pozew nie zgodziła** się ze stanowiskiem pozwanego w zakresie należnego powódce wynagrodzenia oraz ocena, że jej stanowisko winno być zaliczone do V kategorii zaszeregowania. Powódka przywołała szereg orzeczeń Sądu Njwyższego dotyczącego oceny art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Wskazała także, że całkowicie bezzasadne jest żądanie zasądzenia kosztów postępowania od Powódki na rzecz Pozwanej. Nie można w niniejszej sprawie twierdzić, iż Pozwana nie dała powodu do wytoczenia powództwa. Pozwana dała bowiem wszelkie powody do jego wytoczenia. Wskazano, że pomimo wielokrotnych rozmów na temat podwyżki i zapewnień nie tylko ustnych, ale i pisemnych o jej otrzymaniu Powódka nie tylko nie otrzymała przedmiotowej należnej jej podwyżki, ale w zamian za wieloletnią i sumienną pracę - otrzymała rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem w sytuacji gdy pomimo zajmowanego stanowiska radcy prawnego była najniżej opłacanym pracownikiem.

Pozwana miała możliwość odpowiedzenia na wezwanie w dniu 7 sierpnia 2020 r. i z tej możliwości nie skorzystała, co stawia ją w tym gorszym świetle zważywszy na fakt, iż świadomość że nie wypłacała Powódce wynagrodzenia we właściwej wysokości Pozwana miała już od lipca 2017 r. a zatem ponad 3 lata to okres, w którym Pozwana miała dużo czasu, aby swoje niezgodne z przepisami prawa działania naprawić.

**Pozwany w odpowiedzi na pismo powódki podtrzymał stanowisko, zgodnie z którym** Powódka po zmianie jej stanowiska na stanowisko radcy prawnego powinna być przeszeregowana i wynagradzana zgodnie z V kategorią zaszeregowania. V kategoria zaszeregowania obejmowała bowiem najwyższe stanowiska specjalistyczne, a więc równorzędne stanowisku głównego specjalisty.

Tytułem przykładu wskazano na art. 66a ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli, w którym przewidziano stanowiska specjalisty kontroli państwowej (pkt 6) i głównego specjalisty kontroli państwowej (pkt 5). Specjaliści ci znajdują się kilka szczebli niżej w strukturze od wicedyrektorów (pkt 2) czy dyrektorów (pkt 1) kontrolnych jednostek organizacyjnych. W strukturze nie przewidziano zaś stanowiska starszego specjalisty.

Podobnie stanowiska specjalisty i głównego specjalisty znajdziemy również w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 38 ust. 2 pkt 3 i 4 ww. ustawy) oraz ustawie o Polskiej Akademii Nauk (art. 88 ust. 2 pkt 1-2 ww. ustawy). Ponownie nie są to najwyższe stanowiska w strukturze i w przypadku obecności głównego specjalisty brak jest już stanowiska starszego specjalisty. Natomiast w ustawie o straży gminnej znajduje się struktura podobna do tej, która występowała u Pozwanego, tj. młodszy specjalista, specjalista i starszy specjalista (art. 8a pkt 5-7 ww. ustawy). W tym przypadku nie wyodrębniono osobnego stanowiska głównego specjalisty.

Powódka pomija fakt, że to nie nazwa stanowiska pracy jest decydująca (starszy czy główny specjalista), ale faktyczny charakter pracy i wykonywanych obowiązków.

W ocenie Pozwanego inny radca prawny - M. B. (1) była zaszeregowana prawidłowo do V kategorii z uwagi na fakt, że jest starszym (głównym) specjalistą do spraw prawnych w zakładzie pracy. Zaś twierdzenie Powódki, że starsi specjaliści nie byli wymienieni z imienia i nazwiska w strukturze organizacyjnej nie ma żadnego znaczenia dla niniejszej sprawy. Podobnie zresztą jak fakt, że liczba osób zatrudnionych w ramach V kategorii zaszeregowania była duża (25 osób w spornym okresie), skoro Pozwany zatrudnia niemalże 800 pracowników. Przeciwnie, w tak specjalistycznym przedsiębiorstwie ilość taka (nieco powyżej 2,5%) jest raczej mała.

Zdaniem Pozwanego nieprawdziwe jest także twierdzenie Powódki, jakoby Pozwany stworzył opisy stanowisk pracy dla kilkuset pracowników w okresie po wręczeniu jej wypowiedzenia w sposób celowy z obawy przed jej roszczeniami z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Pozwany wskazał także, że Powódka nie kwestionowała wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę, w tym w szczególności przyczyny tego wypowiedzenia - likwidacji stanowiska pracy. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej dodano, że również menadżerowie byli kwalifikowani według V kategorii zaszeregowania (menadżer gospodarki magazynowej - P. M.). Jednocześnie nawet w sytuacji, w której nie byli zaszeregowani według V kategorii zaszeregowania, to **otrzymywali wynagrodzenie w ramach tej kategorii, tj. od 5.000 zł do 11.000 zł** (manager of engineering - M. B. (2) 8.500 zł, manager of panel repair - D. D. 10.000 zł, menadżer administracji - P. J. 10.000 zł, manager of after sales - S. K. 9.000 zł, manager of export (...) T. K. 9.500 zł, procurement manager - E. L. 8.000 zł, manager of rework - M. L. 10.000 zł, menadżer HR - E. S. (1) 9.500 zł, controlling & treasury manager - J. S. (1) 10.000 zł, manager of quality - M. W. 10.000 zł).

Powódka swoim działaniem, bezpośrednio po uzyskaniu uprawnień radcy prawnego, wykreowała sytuację która doprowadziła do niniejszego sporu. Powódka bowiem wprowadziła w błąd D. HR - E. S. (1) co do istnienia obowiązku po stronie pracodawcy do zatrudnienia pracownika posiadającego uprawnienia radcy prawnego właśnie na stanowisku radcy prawnego. Tymczasem obowiązek taki nie został nigdzie sformułowany. Zdaniem pozwanego dochodzenie więc wyrównania wynagrodzenia w sytuacji, w której to wyrównanie wynika z błędu wywołanego podstępnie przez samą Powódkę jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Powódka nie powinna zatem odnosić korzyści ekonomicznych z wprowadzenia reprezentanta pracodawcy w błąd. Z tych względów dochodzenie roszczeń przez Powódkę na drodze niniejszego postępowania stanowi **nadużycie przez nią prawa podmiotowego** (art. 8 k.p.).

**Powódka pismem z dnia 12 stycznia 2021r. rozszerzyła pozew** wskazując, że wynagrodzenie miesięczne należne Powódce z tytułu świadczenia pracy stanowisku Radcy Prawnego winno wynosić **12 500,00 zł brutto**, tym samym **rozszerzyła powództwo o kwotę 3 840,00 zł brutto** w ten sposób, że wносиła o zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kwoty **53 600,00 zł brutto** (słownie: pięćdziesiąt trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2017 r. do grudnia 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty od następujących kwot podanych w dalszej części pisma.

Powódka podtrzymała stanowisko, że w Regulaminie Wynagradzania nie przewidziano stanowiska Radcy Prawnego, ani kategorii tabel zaszeregowania Radców Prawnych jak i tabel ich wynagradzania.

W Regulaminie Wynagradzania obowiązującym powódkę nie przewidziano również stanowiska Głównego Specjalisty, ani kategorii tabel zaszeregowania Głównych Specjalistów jak i tabel ich wynagradzania. Osoby, które zajmowały stanowisko równorzędne ze stanowiskiem Głównego Specjalisty, (tj. managerów i dyrektorów, nie była także przewidziana dla nich żadna kategoria zaszeregowania ani tabela ich wynagradzania, co potwierdza oznaczenie ich na liście płac cyfrą „zero”.

Jednocześnie **osoby oznaczone na liście płac cyfrą „zero”** otrzymywały **wynagrodzenia w tym samym przedziale kwotowym co dwóch innych radców prawnych zatrudnionych** u pozwanej M. B. (1) oraz A. K. (1) (**otrzymywały wynagrodzenie odpowiednio w kwocie 12 500 zł brutto i 20 000 zł brutto.**)

Okoliczność ta dotyczy następujących osób: A. D. ds. rozwoju procesu produkcji i utrzymania infrastruktury i administracji; P. Z. D. Sprzedaży, M. P. (1) D., J. G. - Głównego Księgowego, P. K. - (...) Menagera, W. C. and S. D., J. S. (2) M., R. D. Łańcucha Dostaw, B. D. ds. finansowych, M. D. ds. Produkcji (...), A. G. Produkt M.

Radcy Prawni zostali sprzecznie z regulaminem zaszeregowania do kategorii V, która nie odpowiadała wadze ich stanowiska, ani posiadanym kwalifikacjom, ponieważ w kategorii tej znajdowały się osoby na stanowiskach starszych specjalistów.



Mając zatem na uwadze fakt, iż Regulamin Wynagradzania nie przewidywał wysokości wynagrodzenia dla stanowiska Radcy Prawnego, a jednocześnie w firmie funkcjonował **D. P.**, w którym oprócz Powódki zatrudnione były jeszcze dwie R. M. B. oraz A. K. (1) i to one zajmowały stanowiska równorzędne do stanowiska Powódki, wysokość wy nagrodzenia Powódki powinna być ustalona w oparciu o wysokość wynagrodzeń innych Radców Prawnych zatrudnionych w firmie.

Powódka oceniła ,że całkowicie bezpodstawne jest twierdzenie o wprowadzeniu w błąd . Strony już w lutym 2017r. tj. na pięć miesięcy przed uzyskaniem przez Powódkę uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego zgodnie ustaliły, że po uzyskaniu pozytywnego wyniku z egzaminu radcowskiego i złożeniu przez Powódkę ślubowania radców prawnych Powódka zostanie zatrudniona na stanowisku radcy prawnego i otrzyma podwyżkę. Na uwagę zasługuje fakt, iż umowa na czas nieokreślony z Powódką została podpisana 10 lutego 2017 r. tj. prawie dwa miesiące przed zakończeniem poprzedniej umowy na czas określony (poprzednia kończyła się 31 marca 2017 r.) z data przyszłą od 1 kwietnia 2017r. Powódka była zatem już w lutym 2017 r. zapewniona o tym, że Pozwana chce kontynuować stosunek pracy w ramach umowy na czas nieokreślony i zatrudnić Powódkę po uzyskaniu przez nią tytułu zawodowego Radcy Prawnego oraz przyznać jej podwyżkę w związku ze zmianą stanowiska pracy na Radcę Prawnego.

Zachowanie strony Pozwanej, która pomimo tego, że zobowiązała się zatrudnić Powódkę na stanowisku Radcy Prawnego i przyznać należną podwyżkę jest również niewątpliwie działaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego, natomiast jej aktualna postawa jedynie potwierdza tezę Powódki. iż już od lutego 2017 r. Powódka była oszukiwana i zwodzona obietnicą zawarcia umowy, natomiast w sytuacji gdy należała na spełnienie uzgodnionych warunków otrzymała z tego powodu wypowiedzenie umowy. Pozwana bowiem z braku merytorycznych argumentów ucieka się do ataków personalnych kierowanych przeciwko Powódce i nastaje na jej rzetelność. Jediną zatem stroną niniejszego postępowania która działa w sprzeczności z art. 5 k.c. jest Pozwana, której celem było zatrudnianie Radcy Prawnego za wynagrodzeniem rażąco zaniżonym, podczas gdy obowiązki Powódki były tożsame z obowiązkami racy zarabiającej trzy razy więcej od Powódki.

Natomiast w sytuacji gdy Powódka należała na podwyżkę jej stosunek pracy został rozwiązany. Zatem skoro Pozwana oszukała Powódkę, nie może żądać ochrony zgodnie z art. 5 k.c. Absurdalne są twierdzenia o „wykreowaniu sytuacji” przez Powódkę skoro to Pozwana rozwiązała umowę o pracę w sposób nagły i niespodziewany dla Powódki. Świadczy to o tym, że Pozwana ewidentnie liczyła na to, iż jeśli zlikwiduje stanowisko pracy nie będzie musiała wyrównać zaległego wynagrodzenia.

Powódka została oszukana i była zwodzona obietnicami podwyżki przez kolejne kilka miesięcy po zawarciu umowy. Gdyby miała taką wiedzę z pewnością poszukałaby innego, bardziej rzetelnego pracodawcy. Powódka nie miała bowiem żadnych trudności w znalezieniu zatrudnienia na stanowisku (...) w innej spółce i kolejną umowę o pracę zawarła już w styczniu 2018 r. (tj. bezpośrednio po zakończeniu okresu wypowiedzenia). Powódka bowiem posiadała nie tylko doświadczenie wynikające z pracy u Pozwanej, ale również z pracy w Kancelarii Radców Prawnych, a także już wówczas ukończone dwa kierunki Studiów (...) tj.(...)oraz (...) co również podwyższało jej pozycję na rynku pracy, podczas gdy zgodnie z wiedzą Powódki radczynie prawne zatrudnione przez Pozwaną nie posiadały żadnego dodatkowego wykształcenia ekonomicznego.

### ***Pozwany w odpowiedzi na rozszerzenie powództwa wnosił o jego oddalenie.***

Pozwany wskazał, że regulamin wynagradzania nie musi wprost, literalnie regulować stawek zaszeregowania dla każdego występującego w zakładzie stanowiska pracy. Nie może więc budzić wątpliwości, że w Regulaminie wynagradzania obowiązującym u Pozwanego w spornym okresie czy też obecnie nie zostało wprost wskazane stanowisko radcy prawnego. Jest ono bowiem uznane za **najwyższe stanowisko specjalistyczne i w ramach tej grupy stanowisk zostało zaszeregowane.** W Regulaminie wynagradzania nie wskazano też wprost na stanowiska np. analityka danych, szefa zmiany, key account menagera czy koordynatora ds. wsparcia sprzedaży, a mimo to ich zaszeregowanie w ramach V kategorii zaszeregowania jest uzasadnione tym, że są to najwyższe stanowiska specjalistyczne i nie budzi wątpliwości.

Według najbardziej aktualnych twierdzeń Powódki osoby z wynagrodzeniem zasadniczym powyżej 11.000 zł są osobami zajmującymi stanowisko równorzędne ze stanowiskiem głównego specjalisty. Powódka wskazuje jednak wyłącznie osoby z najwyższym wynagrodzeniem u Pozwanego. Powódka ignoruje całkowicie fakt, że w strukturze występowały również menagerowie, którzy otrzymywali wynagrodzenie w zakresie przewidzianym dla V kategorii, czyli od 5.000 zł do 11.000 zł. Powódka sama wskazuje na wynagrodzenie m.in. E. L. (P. M., str. 11 pisma Powódki z 12 stycznia 2021 r.), która otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł, ale pomimo tego utrzymuje, że powinna otrzymywać wynagrodzenie takie jak menagerowie, ale **wyłącznie ci, którzy zarabiali najwięcej**.

Powódka w sposób wybiórczy powołuje się na okoliczność, że osoby zatrudnione w tzw. grupie zero zarabiałały powyżej 11.000 zł. Ignoruje zaś istnienie menagerów i dyrektorów, którzy zarabiali poniżej tej kwoty, tj. M. B. (2), D. D., P. J., S. K., T. K., E. L., M. L., E. S. (1), J. S. (1) czy M. W..

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej wskazano więc, że skoro według Powódki za głównych specjalistów należy uznać menagerów i dyrektorów, to powinna przecież dochodzić najniższego wynagrodzenia faktycznie wypłacanego u danego pracodawcy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego specjalisty (por. wyrok SN z 13.01.2009 r., sygn. akt I PK 131/08), a nie dowolnie przez niej wybranym pracownikom. Idąc zaś tym tokiem rozumowania, Powódka powinna dochodzić wyrównania do najniżej wynagradzanego menagera, czyli E. L., której wynagrodzenie wynosiło 8.000 zł.

Powódka wskazała ponadto, że jej wynagrodzenie winno być ustalone w oparciu o wysokość wynagrodzeń innych radców prawnych, czyli M. B. (1) (wynagrodzenie 12.500 zł) oraz A. K. (1) (wynagrodzenie 20.000 zł). Według Powódki jej wynagrodzenie było rażąco zaniżone wobec innych osób zatrudnionych na stanowisku radcy prawnego. Twierdzenie to jest nietrafne, zaś Pozwany miał prawo do zindywidualizowania wynagrodzeń pracowników.

Jeżeli chodzi o A. K. (1) to sama Powódka wskazuje, że była to jej przełożona, która nadzorowała pracę innych radców prawnych. A. K. (1) nadzorowała dział prawny Pozwanego w Polsce, a także wykonywała swoje obowiązki dla innych spółek z grupy kapitałowej Pozwanego. Ponadto miejscem faktycznego wykonywania pracy przez A. K. (1) była W., co uzasadnia dalsze zróżnicowanie stawki. Nieuzasadnione jest więc powoływanie się na wynagrodzenie otrzymywane przez tego pracownika w stosunku do wynagrodzenia Powódki.

Nietrafne jest przy tym również powoływanie się na wynagrodzenie otrzymywane przez M. B. (1). Jej zatrudnienie było bowiem wynikiem długotrwałej rekrutacji, przedłużającej się zresztą z powodu negocjacji stawki wynagrodzenia, zaś jej doświadczenie i umiejętności odpowiadały wprost potrzebom pracodawcy. Miała długoletnie doświadczenie (m.in. w zakresie fuzji i przejęć) jako prawnik w pracy w spółce przemysłowej, która przechodziła podobne przekształcenia, co Pozwany. Pozwany mógł co prawda zatrudnić innego radcę prawnego, który zgodziłby się na otrzymywanie wynagrodzenia w widelkach wyznaczonych V kategorią zaszeregowania, jednakże żaden z kandydatów nie miał takich cech, których poszukiwał Pozwany, a które charakteryzowały M. B. (1).

M. B. (1) - inaczej niż Powódka - od początku była zatrudniona jako radca prawny i to na niej spoczywał w głównej mierze ciężar obsługi prawnej spółki. Co więcej M. B. (1) była pierwszym radcą prawnym zatrudnionym u Pozwanego (8.08.2016 r.), co wiązało się w ogóle z utworzeniem działu prawnego w pozwanej Spółce. Dopiero rok później doszło do zmiany stanowiska pracy Powódki na stanowisko radcy prawnego i to nie z uwagi na zapotrzebowanie Pozwanego na utworzenie kolejnego stanowiska radcy prawnego, a z uwagi na nieprawdziwą informację o obligatoryjnej zmianie stanowiska pracy przekazaną przez Powódkę. Przy czym M. B. (1) to pracownik samodzielny, z większą wiedzą i o wiele większym kierunkowym doświadczeniem w pracy prawnika korporacyjnego. To właśnie doświadczenie M. B. (1) przekładało się na różny - w porównaniu do Powódki - sposób wykonywania pracy. M. B. (1) w sposób samodzielny zajmowała się bardziej złożonymi zagadnieniami i była wybierana przez menadżerów i dyrektorów w pierwszej kolejności do wyjaśniania ich wątpliwości prawnych. Nierzadko nadzorowała lub sprawdzała pracę Powódki. Powyższe potwierdza zresztą fakt, że obecnie M. B. (1) zajmuje stanowisko head of legal departement (a więc menadżera działu prawnego). Podkreślenia wymaga także okoliczność, że jedynymi pełnomocnikami procesowymi pozwanej Spółki były M. B. (1) i A. K. (1). Pozwana nigdy nie udzieliła Powódkę umocowania do jej reprezentowania w

postępowaniach czy wobec osób trzecich. Decyzja taka wynikała właśnie z oceny kwalifikacji i doświadczenia radców prawnych. Wskazano już, że różnica pomiędzy wysokością wynagrodzenia M. B. (1) i Powódki wynikała **art. 78 § 1 kp**. Żądanie więc wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzenia otrzymywanego przez M. B. (1) jest nieuzasadnione, gdyż co do zasady, przy ustalaniu wysokości **wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter indywidualizowany** (por. postanowienie SN z 4.06.2020 r., sygn. akt I UK 305/19). Różnicowanie wynagrodzenia z uwagi na doświadczenie zawodowe jest przy tym prawnie uzasadnione, z uwagi na m.in. **większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej pracy** wykonywanej przez bardziej doświadczonych pracowników (por. wyrok SN z 21.03.2019 r., sygn. akt II PK 314/17).

Jednocześnie z ostrożności procesowej Pozwany na podstawie art. 291 w zw. z art. 291 § 1 k.p. podniósł **zarzut przedawnienia** w zakresie rozszerzonego przez Powódkę roszczenia o zapłatę dodatkowej kwoty, tj. 3.840 zł.

Wyjaśniono, że roszczenie, o które zostało rozszerzone powództwo przedawniło się w następujących terminach:

- a) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 sierpnia 2020 r.,
- b) z tytułu wyrównania części ruchomej wynagrodzenia za lipiec 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 63 zł - z dniem 11 sierpnia 2020 r.,
- c) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za sierpień 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 września 2020 r.,
- d) z tytułu wyrównania części ruchomej wynagrodzenia za sierpień 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 63 zł - z dniem 11 września 2020 r.,
- e) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 października 2020 r.,
- f) z tytułu wyrównania części ruchomej wynagrodzenia za wrzesień 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 63 zł - z dniem 11 października 2020 r.,
- g) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za październik 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 listopada 2020 r.,
- h) z tytułu wyrównania części ruchomej wynagrodzenia za październik 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 63 zł - z dniem 11 listopada 2020 r.,
- i) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za listopad 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 grudnia 2020 r.,
- j) z tytułu wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za grudzień 2017 r. - rozszerzenie o kwotę 630 zł - z dniem 11 stycznia 2020 r.

Wskazano dalej, że Powódka w swoim piśmie twierdzi, że to A. K. (2) była osobą decyzyjną w zakresie zawarcia umowy z Powódką, a jednocześnie w kolejnym akapicie swojego pisma twierdzi, że już w **lutym 2017 r.** „strony” zgodnie ustaliły, że po zdanym egzaminie radcowskim Powódka zostanie zatrudniona na stanowisku radcy prawnego i otrzyma podwyżkę. Powódka nie wskazała jednak kogo ma na myśli wskazując na stronę pozwaną, gdyż A. K. (1) nie mogła brać udziału we wskazanych ustaleniach w lutym 2017 r. skoro sama **została zatrudniona dopiero miesiąc później**. Dodatkowo Powódka wielokrotnie wskazuje na ustalenie co do podwyżki, nie informując jednak o tym jakiej wielkości miała to być podwyżka ani z kim została ustalona.

Pozwany przyznał, że zawarł z Powódką **umowę o pracę na czas nieokreślony w lutym 2017 r.** z uwagi na fakt, że wcześniej strony wiązała umowa terminowa do końca marca 2017 r. Umowa ta została jednak zawarta **na**

**stanowisku specjalisty ds. prawnych**, co nie uzasadnia twierdzenia, że do przedłużenia umowy doszło z uwagi na chęć przyznania Powódce w przyszłości podwyżki. Co więcej, Pozwany chciał kontynuować współpracę z Powódką na dotychczasowym stanowisku, dlatego **zawarł z nią umowę bezterminową na stanowisku specjalisty ds. prawnych**.

**Sąd ustalił co następuje :**

Powódka przed zatrudnieniem u pozwanej pracowała w kancelarii prawnej. E. P. została zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na okres próbny w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015r. i od dnia 1 lipca 2015r. do dnia 31 marca 2016r. na czas określony a od 1 kwietnia 2017 r. w wyniku porozumienia zawartego w lutym 2017r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. wsparcia sprzedaży (do 31.03.2016 r.). Na tym stanowisku powódka także wykonywała pewne czynności z zakresu pomocy prawnej.

Od dnia 1 kwietnia 2016 do 30 czerwca 2017 Powódka zajmowała stanowisko specjalisty ds. prawnych i świadczyła czynności związane z pomocą prawną.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 25 marca 2015r., umowa o pracę z dnia 1 lipca 2015 r.; umowa o pracę z dnia 31 marca 2016 r., umowa o pracę z dnia 10 lutego 2017 r. k.13-16

Powódka w związku ze zdaniem egzaminem radcowskim i zbliżającym się ślubowaniem radców prawnych (ślubowanie odbyło się w dniu 30 czerwca 2017 r.) zwróciła się do E. S. (1) HR M. Spółki o zmianę stanowiska na stanowisko radcy oraz podwyżkę wynagrodzenia. Zmiana stanowiska powódki na stanowisko radcy prawnego nastąpiło porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę obowiązującej od dnia 1 kwietnia 2017 r. . Porozumienie weszło w życie od dnia 1 lipca 2017r. Powódka została zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat zgodnie z umową) wynagrodzenie Powódki nie uległo zmianie i było jej wypłacane w tej samej wysokości co na poprzednim stanowisku tj. Specjalisty ds. prawnych i wynosiło 4125zł brutto płacy zasadniczej , 412,50zł brutto część ruchoma wynagrodzenia uzależniona od rezultatów pracy w wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego . Powódka została zaszeregowana w IV kategorii zaszeregowania co wskazywano w umowach o pracę powódki ( k.13-16) .

**Dowód:** Porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę obowiązującej od dnia 1 kwietnia 2017 r. k.16

E. P. w okresie zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego świadczyła pracę polegającą na świadczeniu pomocy prawnej u pozwanej zgodnie z zasadami ustawy o radcach prawnych z dnia 6 lipca 1982 r. Udzielała porad i konsultacji prawnych dla wszystkich działów firmy Pozwanej, sporządzała opinie prawne w sprawach istotnych bieżących dla firmy Pozwanej zagadnień, opracowywała projekty umów handlowych, dostaw, serwisowych, najmu, agencyjnych i innych zgodnie z potrzebami Pozwanej .Większość umów przygotowywana była w języku angielskim, dokonywała zmian w istniejących umowach, negocjowała postanowienia umów z kontrahentami Pozwanej kierując się jej interesem, udzielała porad prawnych w tym porad ustnych oraz na telefon, jak również w drodze e-mail, przygotowywała dokumenty prawne niezbędne w bieżących sprawach, koordynowała czynności związana z wdrażaniem przepisów RODO, weryfikowała oraz modyfikowała treści obowiązujących u pozwanej dokumentów.

Wszystkie czynności na zajmowanym stanowisku radcy prawnego powódka wykonywała sumiennie oraz z należytą starannością uwzględniającą profesjonalny charakter jej działania.

Powódka miała ukończone dwa kierunki Studiów (...) tj. „Analityk finansowego" oraz „Mechanizmy funkcjonowania strefy euro"

**Dowód:** przesłuchanie powódki –protokół elektroniczny z dnia 26 maja 2021r. od 00:19:32, zeznania świadka E. S. (1) –protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, zeznania świadka W. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 25 marca 2021r. od 00:06:37

Przez cały okres zatrudnienia u pozwanej, w tym przez cztery miesiące (od lipca do października 2017 r.) powódka otrzymywała część ruchomą wynagrodzenia zgodnie z umową uzależnioną od wyników pracy w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego, W listopadzie i grudniu 2017 Powódka nie otrzymała tego składnika wynagrodzenia , gdyż po otrzymaniu wypowiedzenia powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy u pozwanej.

**Dowód:** informacje o wynagrodzeniu i ubezpieczeniach społecznych otrzymywane przez powódkę za okres od lipca 2017 r. do października 2017 r. k.23-26

Powódka zwracała uwagę D. Handlowemu W. K. (1) o konieczności zmiany jej wynagrodzenia zgodnie z ustawą o radcach prawnych. Na ten temat powódka rozmawiała także telefonicznie z radczynią prawną A. K. (1), która koordynowała pracę radców prawnych zatrudnionych u pozwanej i była ich bezpośrednią przełożoną. Powódka otrzymała od ww. przełożonej zapewnienie w wiadomości e-mail z dnia 19 lipca 2017 r., o treści iż: rozmawiała ona z E. S. (1) o umowie powódki i „Jeżeli chodzi o kwestię zmiany stanowiska - oczywiście zostanie to zrobione - i będzie to zrobione teraz. Jeżeli chodzi o kwestię podwyżki - oczywiście też zostanie załatwione i tą sprawą zajmiemy się po naszych urlopach”

**Dowód:** kopia wiadomości e-mail z dnia 19 lipca 2017 r. k.19, przesłuchanie powódki –protokół elektroniczny z dnia 26 maja 2021r. od 00:19:32, zeznania świadka E. S. (1) –protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, zeznania świadka W. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 25 marca 2021r. od 00:06:37

Powódka nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia. Pismem z dnia 7 listopada 2017 r. powódka doręczono rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyczyną podaną przez pracodawcę była likwidacja stanowiska pracy. Przedmiotowa przyczyna została również wskazana w otrzymanym przez powódkę świadectwie pracy z dnia 15 stycznia 2018 r, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Jako podstawę prawną podano art. 30 par. 1 pkt 2 Kodeksu Pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - likwidacja stanowiska pracy.

**Dowód:** świadectwo pracy powódki z dnia 15 stycznia 2018 r., przesłuchanie powódki –protokół elektroniczny z dnia 26 maja 2021r. od 00:19:32

W okresie zatrudnienia powódki obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 2 maja 2007 r. Wskazana w regulaminie IV kategoria zaszeregowania dotyczyła niższego szczebla kierowników liniowych oraz wyższych stanowisk administracyjnych i specjalistycznych. Podane w regulaminie stanowiska odpowiadające tej kategorii to inżynier, specjalista, kierownik, tłumacz, lider i kupiec.

Najwyższa kategoria zaszeregowania w regulaminie -tj. V dotyczyła średniego szczebla kierowników liniowych oraz wyższych stanowisk administracyjnych i specjalistycznych. Podane w regulaminie stanowiska odpowiadające tej kategorii to zastępca dyrektora, starszy specjalista i kupiec taktyczny. Stanowisko zastępcy dyrektora to odpowiednik po przetłumaczeniu z angielskiego asystenta menagera.( 425v)

Zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania obowiązującego w spornym okresie, w ramach V kategorii zaszeregowania stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego wynosiły od **5.000 zł** do **11.000 zł**.

W regulaminie wskazano ,że regulaminem są objęci wszyscy pracownicy z wyłączeniem prezesa zarządu, członków zarządu i głównego księgowego , w par. 2 wskazano ,że warunki pracy i płacy osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektor generalny i dyrektor działu będą ustalane w indywidualnych umowach o pracę.( k.62)

**Dowód:** regulamin wynagradzania z dnia 7 maja 2007 r. obowiązującego u Pozwanej w okresie zatrudnienia Powódki k. 60-82, wykaz osób zatrudnionych w V kategorii w okresie czerwiec-grudzień 2017 r., k.k.325-331, wykaz osób zajmujących stanowiska administracyjne i specjalistyczne –listy płac k.332-373

W 2017r. zostały stworzone przez pozwaną opisy stanowisk pracy, które pracownicy podpisywali w listopadzie 2017r. Powódka nie otrzymała pisemnego opisu stanowiska pracy.

**Dowód:** opisy stanowiska pracy k.44-59

Regulamin wynagradzania został zmieniony od dnia 1 października 2019r. Wprowadzono VIII kategorii zaszerogowania. Wyższe stanowiska administracyjne i specjalistyczne zakwalifikowano do VII i VIII kategorii zaszerogowania. ( k.321-322)

**Dowód:** Regulamin wynagradzania ze zmianami od 1.10.2019 r.k.305-324

W okresie zatrudnienia powódki osoby na stanowiskach dyrektorów i menadżerowie miały zawarte ze spółką umowy o pracę lub umowy o współpracy. Te stanowiska miały o kategorię zaszerogowania. Według V kategorii zaszerogowania został zakwalifikowany w złożonej przez pozwaną dokumentacji tylko menadżer gospodarki magazynowej - P. M., co stanowiło omyłkę pozwanego w zaszerogowaniu tego pracownika. P. M. został zatrudniony od dnia 7 marca 2017r. ( k.252) Do jego obowiązków jak i innych menadżerów należało organizacja pracy zespołu i efektywne zarządzanie zasobami, delegowanie i rozliczanie z zadań, zapewnienie ciągłości pracy, planowanie zakresu i terminów prac podległego zespołu( k.254v) W umowie o pracę ani w opisie stanowiska pracy P. M. nie miał podanej kategorii zaszerogowania.

Wynagrodzenia menadżerów wynosiły (...) - M. B. (2) 8.500 zł, (...) - D. D. 10.000 zł, (...) - P. J. 10.000 zł, (...) -S. K. 9.000 zł, (...) (...) T. K. 9.500 zł, (...) - E. L. 8.000 zł, (...) - M. L. 10.000 zł, (...) - E. S. (1) 9.500 zł, (...) - J. S. (1) 10.000 zł, (...) - M. W. 10.000 zł), (...) A. B. -14.000zł, , (...) M. - P. K. -14.560zł, S. M. P. (2)- 15.500zł, (...) M. -P. W. 19.000zł ( k.304)

Menadżerowie zasadniczo podlegali pod stanowiska dyrektorskie.( k.83-84) Tylko manager ds. jakości( k.84, k. 235) oraz manager grupy IT( k.240) raportowali bezpośrednio do zarządu. Bezpośrednio do zarządu raportował także dział prawny ( k. 84, k. 274)

Z podwójnym stopniem podporządkowania zostali umieszczeni w strukturze dyrektorzy P. B. ( deputy sales director ) i M. B. (3) –product director. Ich zakresy głównych zadań były w opisach stanowisk pracy zbieżne z opisami dotyczącymi stanowisk managerskich( k.294v, k. 301v) natomiast wynagrodzenia odpowiadały stanowiskom dyrektorskim 24.000-P. B., M. B. (3) -30.000zł

Zasadniczo obowiązki dyrektorów były szersze od zadań menadżerów i należało do nich m.in. zarządzanie sprzedażą w rejonie Europy Centralnej i Wschodniej oraz sprzedaż w wybranych krajach regionu , zarządzanie kontrola sprawami finansowymi ( k.109) , organizacja pracy szeregu działów Zakupy Wsparcie Sprzedaży, Logistyka Eksportu , Logistyka( k.120v) Dyrektorzy kierują wieloma komórkami organizacyjnymi lub funkcjami( k.426) , biorą udział w strategicznych decyzjach ( k.426v)

Wynagrodzenia dyrektorów kształtowały się na poziomie 25.000 potem 30.000zł- B. S.( k.104) , 23.000zł-W. K. (1), 24.000-P. B., M. B. (3) -30.000zł, A. B. -19.000zł

Struktura organizacyjna zmieniała się od 1.08.2017r. ( 83-84), lecz zasady podległości służbowej zasadniczo pozostały bez zmian.

**Dowód:** listy płac w okresie lipiec-grudzień 2017 r. k.91-96 , umowy o pracę i umowy o współpracy , opisy stanowisk pracy k.97-119, k.198-302, oświadczenie o braku zatrudnienia osób wskazanych przez Powódkę na stronie 2 pisma z dnia 30.11.2020 r. ((...) F., D. R., (...) L., E. K., (...) S.) k.303,zestawienie osób z wynagrodzeniem zasadniczym powyżej 11.000 zł w okresie czerwiec-grudzień 2017 r.- k.304, struktury organizacyjne k. 83-84 zeznania świadka E. S. (1) – protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, zeznania świadka W. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 25 marca 2021r. od 00:06:37

M. B. (1) była pierwszym radcą prawnym zatrudnionym u pozwanego od 1.09.2016 r. (k.88), co wiązało się z utworzeniem działu prawnego w pozwanej Spółce i wynegocjowała wynagrodzenie w wysokości 12.500zł . Wcześniej pracowała w innej spółce. Posiadała dłużej od powódki uprawnienia radcy prawnego. Obecnie M. B. (1) zajmuje stanowiskoh. (...)). Jedynymi pełnomocnikami procesowymi pozwanej Spółki wśród radców prawnych zatrudnionych u pozwanej były M. B. (1) i A. K. (1).

A. K. (1) została zatrudniona przez pozwaną w dniu 1 marca 2017r. , była przełożoną powódki i nadzorowała pracę radców prawnych. A. K. (1) nadzorowała dział prawny Pozwanego w Polsce, a także wykonywała swoje obowiązki dla innych spółek z grupy kapitałowej Pozwanego. Ponadto miejscem faktycznego wykonywania pracy przez A. K. (1) była W.. Miesięczne wynagrodzenie A. K. (1) wynosiło 20.000zł.

W umowach o pracę radczynie prawne miały podaną V kategorię zaszerzegowania.( k. 88 i k.274v)

**Dowód:** listy płac k.332-373, zeznania świadka E. S. (1) –protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, zeznania świadka W. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 25 marca 2021r. od 00:06:37, przesłuchanie powódki –protokół elektroniczny z dnia 26 maja 2021r. od 00:19:32

Dnia 1 sierpnia 2017 r. W. K. (1) zmienił stanowisko pracy z Z. D. ds. Personalnych i Administracyjnych na (...) and S. D., V. (...)G. M., a jego wynagrodzenie zostało podwyższone do 23.000,00 złotych brutto w sierpniu w stosunku do wynagrodzenia wypłacanego do lipca 2017 r. w wysokości 18 000,00 zł brutto. Podwyżkę przy zmianie stanowiska od dnia 1 sierpnia 2017 otrzymał również A. B. , który otrzymał stanowisko dyrektora ds. rozwoju procesu produkcji, utrzymania infrastruktury i administracji. ( k.193)

**Dowód:** umowy o pracę W. K. –karty 110-120v, umowy A. B..( karty.192-200) , zeznania świadka E. S. (1) –protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, zeznania świadka W. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 25 marca 2021r. od 00:06:37

Powódka skierowała do Pozwanej wezwanie do zapłaty nadanego przesyłką listowną poleconą priorytetową. Przedmiotowe wezwanie wysłała również w drodze wiadomości e-mail z adresu e-mail (...), na adres tj. osoby z działu HR (kadr) firmy (...) Sp. z o.o., która zajmuje się w firmie sprawami pracowniczymi w dniu 7 sierpnia 2020 r. Wiadomość została odczytana w dniu 10 sierpnia 2020 r. (poniedziałek). W dniu 10 sierpnia 2020r. powódka wytoczyła powództwo.

**Dowód:** wydruk wezwania do zapłaty z 7.08.2020 r. k.27-28, email k.160-161, wydruk wiadomości E. S. do Powódki z 7.08.2020 r. k.178, zeznania świadka E. S. (1) –protokół elektroniczny z dnia 28 stycznia 2021r. od 00:27:22, przesłuchanie powódki –protokół elektroniczny z dnia 26 maja 2021r. od 00:19:32

Pozwana spółka (...) zmieniła nazwę na S. (...) (k.436v).

**Dowód:** odpis z Krajowego Rejestru Sądowego k.434-442v, niesporne

### **Sąd zważył co następuje:**

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowodu z dokumentów, przesłuchanie powódki oraz świadków W. K. (1) oraz E. S. (1) . Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim były spójne oraz logiczne . Sąd oceni dowody szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Podstawą roszczenia powódki był art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych zgodnie z którym: „ Radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy.”

Sprawa wymagała oceny prawnej w oparciu o w/w przepis. Dla jej dokonania niezbędne było po pierwsze ustalenie zasad zatrudnienia powódki u pozwanej, przepisów i zasad wynagrodzenia pracowników pozwanej, a zwłaszcza ustalenie czy u pozwanej występowały stanowiska głównego specjalisty lub stanowiska równorzędne.

Sąd po pierwsze zapoznał się z regulaminem wynagradzania i zwrócił uwagę uwadze na zapis regulaminu, iż są nim objęci wszyscy pracownicy z wyłączeniem prezesa zarządu, członków zarządu i głównego księgowego, w par. 2 wskazano, że warunki pracy i płacy osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektor generalny i dyrektor działu będą ustalane w indywidualnych umowach o pracę. (k.62)

Pozwany wyłączył zatem w regulaminie stanowiska dyrektorskie z zasad zaszeregowania i wynagradzania ujętych w tym akcie prawnym.

Faktycznie wyłączył z tego zakresu także stanowiska managerskie co wynika z treści umów o pracę, a także zeznań świadków oraz powódki. Te stanowiska miały o kategorię zaszeregowania. Według V kategorii zaszeregowania został zakwalifikowany w złożonej przez pozwaną dokumentacji -zestawienia pracowników w V kategorii, tylko menadżer gospodarki magazynowej - P. M. . Sąd dał wiarę świadkowi W. K. (1) ,że to omyłka pozwanego. Za taką oceną przemawia fakt, że w umowie o pracę ani w opisie stanowiska pracy P. M. nie miał podanej kategorii zaszeregowania (k.251-253v).

Dalej należało ocenić czy stanowiska dyrektorskie lub managerskie odpowiadają stanowisku głównego specjalisty lub stanowisku równorzędnemu, czy też z uwagi na zakres zadań i obowiązków takim stanowiskiem był starszy specjalista ujęty w regulaminie wynagradzania.

Strony szeroko przedstawiły orzecznictwo dotyczące art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy o radcach prawnych. Sąd podziela stanowisko, że wynagrodzenie przewidziane dla głównego specjalisty należy rozumieć wynagrodzenie, które przewidują dla tego stanowiska przepisy płacowe, przy czym możliwe jest wyrównanie tego wynagrodzenia do najniższej stawki wynagrodzenia głównego specjalisty przewidzianego w przepisach prawa pracy. Dopiero jeśli regulamin wynagradzania nie zawiera kategorii i tabel zaszeregowania, to pod uwagę bierze się wynagrodzenie faktycznie wypłacane (tak: wyrok SN z 18.05.2006 r., sygn. akt III PK 22/06, wyrok SN z 9.01.2007 r., sygn. akt II PK 180/06). Przy czym wówczas należy przyjąć wynagrodzenie głównego specjalisty otrzymującego faktycznie najmniejsze wynagrodzenie ( wyrok SN z dnia 13.01.2009r. i PK 131/08, czy 10.03.2005r. II PK 232/04)

Jak już ustalono w okresie zatrudnienia powódki obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 2 maja 2007 r. Wskazana w regulaminie IV kategoria zaszeregowania dotyczyła niższego szczebla kierowników liniowych oraz wyższych stanowisk administracyjnych i specjalistycznych. Podane w regulaminie stanowiska odpowiadające tej kategorii to inżynier, specjalista, kierownik, tłumacz, lider i kupiec.

Najwyższa kategoria zaszeregowania w regulaminie -tj. V dotyczyła średniego szczebla kierowników liniowych oraz wyższych stanowisk administracyjnych i specjalistycznych. Podane w regulaminie stanowiska odpowiadające tej kategorii to zastępca dyrektora, starszy specjalista i kupiec taktyczny. W ramach V kategorii zaszeregowania stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego wynosiły od **5.000** zł do **11.000** zł.

Stanowisko zastępcy dyrektora to odpowiednik po przetłumaczeniu z angielskiego asystenta menagera.( 425v) co zostało wyjaśnione przez świadka W. K. (1). Prawdziwe stanowisko zastępcy dyrektora nie miało kategorii co także wyjaśnił świadek (k.425v) K. account manager wskazany w zestawieniu pracowników z V kategorią zaszeregowania nie był stanowiskiem managerskim (k.43 i k.425v) co także wyjaśnił świadek W. K. (1).

Pozwana argumentowała, że starszy specjalista to najwyższy specjalista w danej dziedzinie i różni się od stanowiska menagera, który nie musi być specjalistą, jak wskazali świadkowie ale zarządza zespołem i za niego odpowiada.



Zdaniem sądu nie było prawidłowe stanowisko pozwanej, że stanowisko głównego specjalisty odpowiada stanowisku starszego specjalisty. Należało zgodzić się przy tym, że nie jest ważna nazwa stanowiska ale faktyczny charakter pracy i wykonywanych obowiązków.

Sąd zapoznał się z opisami stanowisk pracy i umowami o pracę. Opis stanowiska radcy prawnego (k.58v), to nie tylko porady, sporządzanie opinii i umów ale także reprezentacja spółki, współpraca i konsultacje z ramach grupy kapitałowej. Jest to szeroki zakres zadań i odpowiedzialności, który w ocenie sądu odpowiada rangą co najmniej stanowisku menagerskiemu, a nie stanowisku starszego specjalisty. Sąd miał przy tym na uwadze, że ustawa o radcach prawnych przy ocenie wynagrodzenia radcy prawnego zwalnia z wymogu kierowania zespołem pracowników co jest logiczne mając na uwadze specyfikę zawodu radcy prawnego. Zatem nie można było wykluczyć przy ocenie i porównaniu ze stanowiskiem radcy prawnego stanowisk o takiej specyfice pracy.

Za porównaniem do stanowisk managerskich przemawia także fakt, że na równi w V kategorii zaszeregowania pozwany postawił średniego szczebla kierowników liniowych oraz wyższe stanowiska administracyjne i specjalistyczne. Był to zatem dla pozwanego średni szczebel pracowników, a nie główny. Radcy prawnego nie można zaliczyć do średniego szczebla, nie jest to także wyższe stanowisko specjalistyczne, lecz główne w zakresie obsługi prawnej.

Pozwana argumentowała, że starszy specjalista ma największą wiedzę w danej dziedzinie i może mieć większą wiedzę niż menager. Zdaniem sądu decyzje kadrowe aby podwładni posiadali większą wiedzę niż przełożeni należy do pozwanej. Nie był to jednak argument przekonujący sąd o prawidłowym zaliczeniu radców prawnych do V kategorii zaszeregowania.

Sąd miał także na uwadze, że dział prawny został w strukturze organizacyjnej umiejscowiony na tym samym poziomie co stanowiska managerów. Struktura jak wskazał w sprawie pozwany pokazuje hierarchię i podporządkowanie. Pozwany odniósł się w odpowiedzi na pozew do takiego rozumienia struktury organizacyjnej przy okazji przedstawienia stanowisk dyrektorskich (k.41). Nie przekonały Sądu zeznania świadka E. S. (1) (k.404), że umieszczenie działu prawnego obok menagerów w strukturze organizacyjnej nie miało znaczenia. Przy takim założeniu należałoby zaprzeczyć i podważyć cel struktury organizacyjnej, którym jest określenie hierarchii i podporządkowania.

Radcowie prawni raportowali bezpośrednio do zarządu, lecz dotyczyło to także części stanowisk managerskich.

Dodatkowo zwrócić należy uwagę, że obecnie M. B. (1) zajmuje stanowisko h. (...) (m. (...)). Nadal wykonuje pracę radcy prawnego. To także przekonuje, że rozumowanie Sądu w zakresie porównywania wagi stanowisk jest prawidłowe.

Za taką oceną przemawiają także faktyczne wynagrodzenia radczyń zupełnie wykraczające poza ramy V kategorii zaszeregowania i adekwatne dla stanowisk managerskich.

Sąd miał także na uwadze, że głównym specjalistą nie mogą być stanowiska zarządzające w spółce i ten warunek przy stanowiskach managerskich jest spełniony (por. wyrok, SN z dnia 17.08.2007r. I PK 74/07, wyrok SN z dnia 13.01.2009r. I PK 131/08). Stanowiska managerskie jak wynika z przywołanych orzeczeń odpowiadają rangą stanowisku głównego specjalisty.

Odnosząc się do stanowisk dyrektorskich to należało podzielić stanowisko pozwanego, że powódka nie powinna otrzymywać wynagrodzenie na poziomie dyrektorów, zastępców dyrektora generalnego (...). Te stanowiska w strukturze znajdują się wyżej a także związane są z zupełnie inną specyfiką pracy. Jak już ustalono obowiązki dyrektorów były szersze od zadań menagerów i należało do nich m.in. zarządzanie sprzedażą w rejonie Europy Centralnej i Wschodniej oraz sprzedaż w wybranych krajach regionu, zarządzanie kontrola sprawami finansowymi (k.109), organizacja pracy szeregu działów Zakupy Wsparcie Sprzedaży, Logistyka Eksportu, Logistyka (k.120v) D. kierują wieloma komórkami organizacyjnymi lub funkcjami (k.426), biorą udział w strategicznych decyzjach (k.426v)

Wynagrodzenia dyrektorów kształtowały się na wyższym poziomie 24.000zł- P. B.( k.232) , 25.000 zł potem 30.000zł- B. S.( k.104) , 23.000zł-W. K. (1). M. B. (3) -30.000zł, A. B. -19.000zł( k.304)

Podsumowując Sąd ocenił ,że stanowisko głównego specjalisty lub jemu równorzędne nie zostało faktycznie ujęte w regulaminie wynagradzania. Zatem widełki zaszerzowania dla starszego specjalisty nie mogły zostać wzięte pod uwagę. Ustalając jakie wynagrodzenie winna otrzymać powódka, należy przyjąć wynagrodzenie głównego specjalisty otrzymującego faktycznie najniższe wynagrodzenie ( wyrok SN z dnia 13.01.2009r. I PK 131/08, czy 10.03.2005r. II PK 232/04).

Sąd w sprawie ocenił ,że dla porównania należy przyjąć stanowiska menagerów. Dlatego do zasądzenia różnicy przyjęte zostało najniższe wynagrodzenie menagera było to wynagrodzenie E. L. 8.000 zł ( wynagrodzenie zasadnicze) i 800zł wynagrodzenie ruchome. Powódka została zatrudniona w spółce w podobnym okresie co E. L.( k.243-249) Zatem obie Panie miały ustalane wynagrodzenie w tym samym okresie czasu.

Dodatkowo odnosząc się w sprawie do rozmów powódki w zakresie podwyżki, to powódka nie wykazała aby rozmowach ustalono już o ile wyższe będzie wynagrodzenie powódki . Rozmowy, jak zeznała zarówno powódka oraz świadkowie, na temat podwyżki się odbyły, lecz jej wysokość nie została ustalona.

Powódka na dalszym etapie postępowania wskazała ,że nie należy odnosić do głównego specjalisty lub stanowiska równorzędnego , jeżeli są zatrudnienie u pracodawcy inni radcy prawni. Takie stanowisko w ocenie sądu nie wynika z przepisu art. 22(4) ustawy o radcach prawnych w oparciu, o który powódka domaga się zasądzenia różnicy w wynagrodzeniu.

Należało podzielić stanowisko pozwanej ,że nie zawsze trzeba dokonywać podwyżki przy zmianie stanowiska, lecz z takim zastrzeżeniem ,że zawsze jednak przy przyznawaniu wynagrodzeń pracodawca winien oceniać dlaczego pracownicy na równorzędnych stanowiskach są różnie wynagradzani, gdyż nieuzasadnione różnice mogą być podstawą roszczeń z art. 11 (2) kp czy 18 3(c) kp. Powódka nie wskazała w sprawie takich podstaw żądania zatem ocena w tym zakresie nie była konieczna. Powódka jest radcą prawnym , nie można ocenić ,że powódka błędnie podała podstawę swojego roszczenia.

Jednakże pozwany odniósł się do rozpiętości wynagrodzeń radczyń wskazując ,że M. B. (1) była pierwszym radcą prawnym zatrudnionym u pozwanego od 1.09.2016 r. (k.88), co wiązało się w ogóle z utworzeniem działu prawnego w pozwanej Spółce , wynegocjowała wynagrodzenie w wysokości 12.500zł . Wcześniej pracowała w innej spółce o zbliżonym charakterze pracy. Posiadała dłużej od powódki uprawnienia radcy prawnego. Otrzymała także w przeciwieństwie do powódki pełnomocnictwo do reprezentowania pozwanej spółki przed sądem.

A. K. (1) została natomiast zatrudniona przez pozwaną w dniu 1 marca 2017r. , była przełożoną powódki i nadzorowała pracę radców prawnych. A. K. (1) nadzorowała dział prawny Pozwanego w Polsce, a także wykonywała swoje obowiązki dla innych spółek z grupy kapitałowej Pozwanego. Ponadto miejscem faktycznego wykonywana pracy przez A. K. (1) była W..

W sprawie został podniesiony zarzut przedawnienia w zakresie rozszerzonego powództwa. W ocenie sądu rozszerzone powództwo się przedawniło. Powódka mogła już wcześniej ustalić wysokości wynagrodzeń u pozwanego i wystąpić z pozwem. Mając na uwadze ,że zasądzona różnica jest niższa niż pierwotne żądanie to zarzut przedawnienia nie wpłynął na wysokość przyznanego wynagrodzenia.

Podstawa rozstrzygnięcia w sprawie był art. 22<sup>4</sup> ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. Sąd zasądził wynagrodzenie według zasad przedstawionych w uzasadnieniu. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym między wynagrodzeniem zasadniczym powódki z umowy o pracę - 4125zł a kwotą 8000zł to 3875 zł brutto, a między wynagrodzeniem ruchomym 412,50 a kwotą 800zł to 387,5zł brutto. W pozostałym zakresie Sąd powództwo o wynagrodzenie oddalił.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 8800zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c. Jest to kwota miesięcznego wynagrodzenia powódki, które winna otrzymać.

O odsetkach orzeczono na mocy na mocy art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

Sąd rozliczył w wyroku koszty procesu: zastępstwa procesowego i koszty sądowe. W rozliczenie wkraśl się błąd, gdyż sąd nie wziął pod uwagę, że powódka przy rozszerzeniu powództwa opłaciła opłatę od pozwu. Dowód opłaty złączył się z poprzednią kartą akt sprawy i to było powodem pomyłki. Taka omyłka nie może jednak zostać sprostowana na mocy art. 350 par. 1 kpc. Orzeczenie w tym zakresie zostanie zmienione przy jego zaskarżeniu.

Sąd orzekł o kosztach pełnomocników stron w oparciu o art. 98 par. 1 i 1(1) kpc w związku z art. 100 kpc i mając na uwadze przepisy par. 9 pkt. 2 i par. 2 pkt. 5 Rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sąd przy ustaleniu zakresu wygranej i przegranej miał na uwadze wartość zmienioną 53.600zł ( k.377) Powódka : wygrała w 47% Pozwana : wygrała w 53%.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono od wysokości pierwotnego roszczenia co wynika z par. 19 cyt. Rozporządzeń ( stawka do 50.000-3600 razy 75%=2700)

2700zł razy 47%=1269zł

2700zł razy 53%=1431zł

Różnica 162zł

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej w zakresie podstaw do zastosowania art. 101 kpc. Zgodnie z tym przepisem zwrot kosztów należy się pozwanemu pomimo uwzględnienia powództwa, jeżeli nie dał powodu do wytoczenia sprawy i uznał przy pierwszej czynności procesowej żądanie pozwu.

Mając na uwadze wyrok Sądu nie można były ocenić, że Pozwana nie dała powodu do wytoczenia powództwa, gdyż zasądzona kwotą przekracza zakres uznania. Uznanie przez pozwaną po kilku latach, że wynagrodzenie powódki było zaniżone także nie pozwala na przyjęcie przesłanek z w/w przepisu.

Stosownie do treści art. 13 ust. 2 i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego i powódki koszty opłaty sądowej. Opłata od pozwu -2680zł( przyjęta jako nieuiszczona)

2680 razy 47%=1260zł i 2680 razy 53% =1420zł

O kosztach orzeczono w pkt. IV-VI wyroku.