

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2022r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2022r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda M. S. na rzecz pozwanej (...) z siedzibą w W. kwotę 8.100 zł (osiem tysięcy sto złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

W dniu 28 czerwca 2019r. M. S. złożył pozew przeciwko (...) z siedzibą w W., wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 201.390,00 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od dnia 1 lipca 2013r. do dnia 31 maja 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 września 2016r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 lipca 2013r. do dnia 31 maja 2016r. na stanowisku radcy prawnego, świadcząc pracę przez 5 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat. W tym samym okresie w Biurze (...) pozwanej spółki było zatrudnionych dwóch radców prawnych na pełen etat z obowiązkiem świadczenia pracy przez 3 dni w tygodniu oraz dwóch radców prawnych zatrudnionych na pełen etat świadczących pracę przez 4 dni w tygodniu. Pozostali radcowie prawni zatrudnieni na cały etat, w tym powód, świadczyli pracę 5 dni w tygodniu. W okresie zatrudnienia powoda w spółce elektroniczny system ewidencji czasu pracy był jedynym systemem rejestracji czasu pracy. Powód, podobnie jak pozostali pracownicy pozwanej spółki, posiadał zindywidualizowaną kartę, której przyłożenie do odpowiedniego czytnika powodowało automatyczną rejestrację godziny rozpoczęcia pracy lub godziny jej zakończenia. Nie obowiązywał żaden inny system rejestracji czasu pracy. Prace zlecane radcom nie różniły się stopniem trudności, wszystkie osoby legitymowały się uprawnieniami do wykonywania zawodu radcy prawnego. Na pracowników świadczących pracę 5 dni w tygodniu nakładany był obowiązek przejęcia zadań nieobecnych w danym dniu radców prawnych. Radcowie prawni, którzy byli zobowiązani do świadczenia pracy przez 5 dni w tygodniu, świadczyli proporcjonalnie więcej pracy niż radcowie prawni, którzy byli zobowiązani do świadczenia pracy przez 3 lub 4 dni w tygodniu. Dodatkowo radcowie prawni świadczący pracę przez 5 dni w tygodniu byli zobowiązani do kończenia spraw prowadzonych przez radców wykonujących swoje obowiązki przez 3 dni w tygodniu. Byli oni także wzywani na posiedzenia zarządu w celu

przedstawienia stanowiska Biura (...) w sprawach prowadzonych przez radców wykonujących swoje obowiązki przez 3 dni w tygodniu.

Na fakt nierównego traktowania radców prawnych przez pracodawcę M. S. wielokrotnie zwracał uwagę swojego przełożonego Dyrektora Biura (...). Pracodawca jednak nie podjął jakichkolwiek działań zmierzających do stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, nie uwzględnił także oczekiwanych przez powoda rozwiązań w tym zakresie. W dniu 16 lutego 2016r. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, uzasadniając wypowiedzenie umowy utratą zaufania do powoda. Z okolicznościami wskazanymi przez pozwaną spółkę w wypowiedzeniu umowy o pracę powód nie zgodził się. W wyniku postępowania zainicjowanego przez powoda, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 września 2016r., wydanym w sprawie o sygnaturze akt VI P 54/14, zasądził od pozwanej spółki na rzecz M. S. kwotę 33.900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Jako podstawę prawną swojego roszczenia powód wskazał art. 18^{3c} § 1 k.p. podnosząc, że radcowie prawni świadczący pracę przez 5 dni w tygodniu wykonywali pracę jednakową, pracę o jednakowej wartości z radcami prawnymi świadczącymi pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu. Świadczy o tym fakt wzajemnych zastępstw między tymi dwoma grupami radców prawnych, który został ustalony w taki sposób, że każdy radca prawny świadczący pracę przez 5 dni w tygodniu miał wyznaczonego do zastępowania radcę prawnego, który świadczył pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu. W ten sposób powstały tzw. „pary zawodowe”, których celem było zapewnienie ciągłości realizacji zadań wykonywanych przez radców prawnych świadczących pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat.

Dalej powód argumentował, że w związku z występowaniem stanowisk radcy prawnego w strukturze organizacyjnej pozwanej nie ma potrzeby przeprowadzania szczegółowego porównywania zakresu obowiązków poszczególnych radców prawnych. Zdaniem powoda nie ulega wątpliwości, że praca przez niego wykonywana spełniała kryteria, by uznać ją za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości z pracą wykonywaną przez radców prawnych, którzy w ramach zatrudnienia na pełen etat u pozwanej, świadczyli pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu. W stosunku do powoda pracodawca nigdy nie formułował żadnych zastrzeżeń co do merytorycznej jakości świadczonej przez niego pracy. W konsekwencji powód miał prawo do wynagrodzenia jednakowego z wynagrodzeniem otrzymywanym przez radców prawnych świadczących pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat.

Dodatkowo powód podkreślił, że zgodnie z zasadą równości praw, ustanowioną w art. 11² k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a zatem powodowi przysługiwało prawo do świadczenia pracy na rzecz pozwanej przez 3 lub 4 dni w tygodniu na zasadach, jakie obowiązywały pozostałych radców prawnych, którzy świadczyli pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat. Zdaniem powoda, kształtowanie wynagrodzenia za pracę powinno pozostawać w zgodzie z zasadą równych praw wyrażoną w art. 11² k.p. oraz zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu zgodnie z art. 11³ k.p. Skoro więc powód świadczył pracę w faktycznie większym wymiarze niż radcowie prawni, którzy w ramach zatrudnienia na pełen etat świadczyli pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu, a także wykonywał pracę jednakową lub o jednakowej wartości, to roszczenie odszkodowawcze z tytułu naruszenia przez pozwaną zasady równości w zatrudnieniu jest uzasadnione. Okoliczność, że Dyrektor Biura (...) pozwanej w momencie podejmowania pracy poinformował powoda, że część radców prawnych zatrudnionych w pozwanej spółce świadczy pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu, nie zwalnia pozwanej od odpowiedzialności z tytułu naruszenia zasady równości w zatrudnieniu. Obowiązki pracodawcy w tym zakresie istnieją niezależnie od tego, czy pracownik ma wiedzę o tej nierówności oraz, czy podejmuje jakiejkolwiek działania zmierzające do dochodzenia swoich praw. Powód dodatkowo podkreślił, że radcowie prawni, którzy świadczyli pracę na rzecz pozwanej w wymiarze 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat, nie pozostawali w dyspozycji pracodawcy przez pozostałe dni. Radcowie ci w dniach, w których nie świadczyli pracy na rzecz pozwanej, świadczyli usługi pomocy prawnej na rzecz innych podmiotów, wykonując je także w siedzibie tych podmiotów. Zdaniem powoda, wysyłanie przez radców prawnych wiadomości za pośrednictwem poczty elektronicznej w dni, które

nie były dla radców prawnych dniami roboczymi, nie może zostać uznane za świadczenie przez nich pracy poza siedzibą pozwanej w pozostałe dni. Wszyscy radcowie prawni, także ci, którzy świadczyli pracę na rzecz pozwanej przez 5 dni w tygodniu, prowadzili korespondencję poza godzinami świadczenia pracy. Powód podniósł, że wynagrodzenie, jakie otrzymywali radcowie prawni świadczący pracę na rzecz pozwanej w wymiarze 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat, stanowiło wynagrodzenie za świadczenie pracy przez odpowiednio 3 lub 4 dni w tygodniu. Tym samym wysokość odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równości w zatrudnieniu u pozwanego obliczona w wyniku ustalenia różnicy pomiędzy stawką za dzień pracy radcy prawnego wynikającą z różnej liczby dni świadczenia pracy, jest uzasadniona i odzwierciedla szkodę, jaką poniósł powód z tytułu bierności pozwanego i utrzymywania nierówności w zatrudnieniu. Wszystkie okoliczności wyraźnie wskazują, że pozwany dyskryminował powoda, a dyskryminacja ta miała swoje źródło w asertywnej postawie powoda, który sprzeciwiał się nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, jakie występowało u pracodawcy, a przejawiało się w szczególności w nieuzasadnionym obniżeniu wymogu świadczenia pracy przez niektórych radców prawnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy do rzeczywistego świadczenia pracy jedynie przez 3 lub 4 dni w tygodniu.

Odnosząc się do żądanej wysokości odszkodowania powód wskazał, że w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce otrzymywał wynagrodzenie w wysokości odpowiednio:

- w okresie od 01.07.2013r. do 31.08.2013r. — 8.000 zł brutto,
- w okresie od 01.09.2013r. do 31.03.2014r. — 8.449 zł brutto,
- w okresie od 01.04.2014r. do 31.12.2014r. — 9.450 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2015r. do 31.12.2015r. — 9.750 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2016r. do 31.05.2016r. — 10.050 zł brutto.

Przez cały okres zatrudnienia powód był zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki przez 5 dni w tygodniu, co oznaczało świadczenie pracy przez średnio 21 dni w miesiącu, stawka za dzień pracy powoda wynosiła więc :

- w okresie od 01.07.2013r. do 31.08.2013r. — 380 zł brutto,
- w okresie od 01.09.2013r. do 31.03.2014r. — 402 zł brutto,
- w okresie od 01.04.2014r. do 31.12.2014r. — 450 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2015r. do 31.12.2015r. — 464 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2016r. do 31.05.2016r. — 478 zł brutto.

W przypadku gdyby jednak wszyscy radcowie prawni świadczyli pracę w ramach zatrudnienia na pełen etat przez 3 dni w tygodniu, stawka za dzień pracy radcy prawnego otrzymującego wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu powoda, wynosiłaby odpowiednio:

- w okresie od 01.07.2013r. do 31.08.2013r. — 615 zł brutto,
- w okresie od 01.09.2013r. do 31.03.2014r. — 649 zł brutto,
- w okresie od 01.04.2014r. do 31.12.2014r. — 726 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2015r. do 31.12.2015r. — 750 zł brutto,
- w okresie od 01.01.2016r. do 31.05.2016r. — 773 zł brutto.

W konsekwencji powyższego szkoda wynikająca z nierównego traktowania w zatrudnieniu, polegająca na naruszeniu prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, obliczona jako różnica między wynagrodzeniem radcy prawnego świadczącego pracę przez 3 dni w tygodniu a wynagrodzeniem powoda, świadczącego pracę przez 5 dni w tygodniu, wynosiła:

- w okresie od 01.07.2013r. do 31.08.2013r. – 9.870 zł;
- w okresie od 01.09.2013r. do 31.03.2014r. – 36.309 zł;
- w okresie od 01.04.2014r. do 31.12.2014r. – 52.164 zł;
- w okresie od 01.01.2015r. do 31.12.2015r. – 72.072 zł;
- w okresie od 01.01.2016r. do 31.05.2016r. – 30.975 zł.

Powyższe kwoty wynikają z różnicy pomiędzy stawką za dzień pracy radcy prawnego wynikającą z różnej liczby dni świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki w miesiącu. Łączna kwota różnicy w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia przez powoda, przez cały okres nierównego traktowania w zatrudnieniu, który łącznie trwał 35 miesięcy, wynosi 201.390 zł (pозew z dnia 28 czerwca 2019r., k. 3-29 a.s.).

(...) z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, pozwany wskazała, że żądanie powoda jest nieuzasadnione zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Zarazem przyznał, że ma miejsce w spółce zatrudnianie radców prawnych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a część zatrudnianych radców prawnych wynegocjowała świadczenie pracy w siedzibie pozwanej przez mniej niż pięć dni w tygodniu. Pozwany podkreślił, że nie jest prawdziwe twierdzenie, aby którykolwiek zatrudniony na pełen etat radca prawny miał obowiązek świadczenia pracy jedynie przez trzy lub cztery dni w tygodniu, będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany podkreślił, że czasem pracy radcy prawnego jest czas, w którym pozostaje on do dyspozycji pracodawcy. Tym samym jest to czas, w którym radca prawny wykonuje określone czynności w imieniu i na rzecz pracodawcy. Wszyscy zatrudnieni na pełen etat radcowie prawni byli i są obowiązani świadczyć pracę w takim samym wymiarze, z tym że w czasie trwania stosunku pracy powoda dwóch zatrudnionych na pełen etat radców prawnych obowiązanych było do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy przez trzy dni w tygodniu, a dwóch do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy przez cztery dni w tygodniu. Nie oznacza to, wbrew sugestiom powoda, że w dniach, kiedy ci radcowie nie byli obowiązani do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, byli w ogóle zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy i nie wykonywali pracy na rzecz pozwanej, zachowując jednocześnie uprawnienie do pełnego wynagrodzenia. W dni, w które ww. radcowie nie byli zobowiązani do przebywania w siedzibie pracodawcy wykonywali pracę, odbierali telefony służbowe, prowadzili korespondencję, a także niejednokrotnie przebywali w siedzibie pracodawcy. Ww. radcowie nie świadczyli więc mniej pracy, lecz jedynie jej część mogli wykonywać zdalnie, nie przebywając w siedzibie pracodawcy. Wprowadzone warunki pracy oparte były na przepisach art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016r. poz. 233). Na podstawie tego przepisu dopuszczalne jest, aby radca prawny zatrudniony na pełen etat świadczył pracę w biurze pracodawcy przez mniej niż pięć, a więcej niż dwa dni w tygodniu. Jest to dla radców prawnych szczególne rozwiązanie, jednakże nie powoduje ono ograniczenia czasu pracy radcy prawnego, a zezwala jedynie na wykonywanie pracy częściowo poza siedzibą pracodawcy. Natomiast stosownie do art. 17 ustawy o radcach prawnych, radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy, może pracować dla więcej niż jednego pracodawcy, a także świadczyć pracę w wymiarze przekraczającym jeden etat. A zatem, zatrudniony na podstawie stosunku pracy, może być zatrudniony w tym samym czasie u więcej niż jednego pracodawcy. W konsekwencji, dopuszczalne i zgodne z prawem było zatrudnianie przez pozwanej radców prawnych na pełen etat z obowiązkiem świadczenia pracy w siedzibie pozwanej przez mniej niż pięć, a co najmniej przez dwa dni w tygodniu. Zaś okoliczność, że niektórzy pracownicy mogli udzielać pomocy prawnej innym podmiotom nie ma jakiegokolwiek znaczenia dla sprawy.

W dalszej części strona pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem powoda, który twierdził, że jego zadaniem miało być zapewnienie ciągłości realizacji zadań wykonywanych przez radców prawnych świadczących pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu w ramach zatrudnienia na pełen etat. Pracownicy świadczący pracę w siedzibie pozwanego przez mniej niż pięć dni w tygodniu, w dniach, w których świadczyli pracę poza biurem, pozostawali do dyspozycji pracodawcy, odpowiadali na jego telefony, prowadzili korespondencję, wykonali polecenia i zadania służbowe, a zatem świadczyli pracę na rzecz pozwanego, przy czym to, w jaki sposób pracownicy ci organizowali swoją pracę w tym czasie i gdzie ją świadczyli, pozostawało bez znaczenia. Pozwany oczekiwał efektów pracy, które otrzymywał.

Pozwany nie zgodził się także ze stanowiskiem powoda odnośnie nierównego traktowania go w zatrudnieniu z nieuzasadnionych przyczyn, pomimo, że świadczył pracę jednakowego rodzaju, co inni radcowie prawni. Pełnomocnik strony pozwanej podkreślił, że M. S. został zatrudniony bezpośrednio po uzyskaniu przez niego uprawnień do wykonywania zawodu, a zatem w momencie zatrudnienia miał zerowe doświadczenie. W konsekwencji oczekiwanie, że warunki jego umowy o pracę będą tożsame z warunkami pracy innych, starszych stażem, bardziej doświadczonych, a co za tym idzie bardziej sprawnych w wykonywaniu obowiązków radców prawnych, jest nieuzasadnione. Warunki umowy o pracę z poszczególnymi radcami prawnymi były ustalane w drodze odrębnych negocjacji, z uwzględnieniem wielu aspektów, takich jak doświadczenie zawodowe, staż pracy, jakość i efektywność świadczonej pomocy prawnej, predyspozycje i umiejętności (także negocjacyjne).

Odnośnie wysokości żądanego odszkodowania pozwany podniósł, że warunki zatrudnienia radców prawnych były indywidualnie określone i ograniczone obowiązującymi u pozwanego regulacjami: ZUZP w zakresie wysokości wynagrodzenia (Protokół dodatkowy nr 16 do ZUZP), jak również ustawą o radcach prawnych, w tym także art. 22⁴ ustawy o radcach prawnych, z którego wprost wynika, że radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy i nie może być ono niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Wynagrodzenia radców prawnych zatrudnionych u pozwanego, ustalone indywidualnie, w tym wynagrodzenie powoda, odpowiadały wysokości wynagrodzeń określonych postanowieniami ZUZP (odpowiedź na pozew z dnia 14 sierpnia 2019r., k. 160 – 167 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. od 1 lipca 2013r. został wpisany na listę radców prawnych prowadzoną przez Radę Okręgową Izby Radców Prawnych w W. i uzyskał prawo do wykonywania zawodu. Nie prowadził działalności gospodarczej. W trakcie pracy w pozwanej spółce w 2015r. nawiązał współpracę z T. W. prowadzącym kancelarię (...) Radców Prawnych T. W., z którym miał zamiar w przyszłości wspólnie prowadzić kancelarię (zaświadczenie z 10 września 2012r., cz. B a/o; zaświadczenie z 2 lipca 2013r., k. 31 cz. B a/o; wiadomości e-mail z załącznikami, k. 930-940 a.s.; zeznania M. S., k. 957 verte – 960 a.s.).

Powód był zatrudniony w (...) z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 września 2012r. do dnia 30 września 2012r. w wymiarze 3/5 etatu na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku specjalisty w Zespole Radców Prawnych z wynagrodzeniem 5.500 zł brutto miesięcznie. Następnie od 1 października 2012r. do 4 kwietnia 2013r. pracował w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku specjalisty w Zespole Radców Prawnych. Obowiązywał go wówczas zadaniowy czas pracy (umowa o pracę z 3 września 2012r., k. 3 cz. B a/o; porozumienie zmieniające umowę o pracę z 2 października 2012r., k. 23 cz. a/o; świadectwo pracy z 5 kwietnia 2013r., k. 1a cz. C a/o). Z kolei od dnia 6 kwietnia 2013r. powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 5 kwietnia 2014r., w wymiarze 3/5 etatu, na stanowisku specjalisty w Zespole Radców Prawnych, z wynagrodzeniem wynoszącym 4.800 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 8 kwietnia 2013r., k. 28 cz. B a/o).

W związku z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego powód pismem z dnia 20 czerwca 2013r. zwrócił się do Koordynatora Zespołu Radców Prawnych o zmianę warunków pracy i płacy od dnia 1 lipca 2013r., tj. stanowiska pracy na stanowisko radcy prawnego oraz zmianę czasu pracy na pełen etat i wysokości wynagrodzenia

(wniosek z 20 czerwca 2013r., k. 32a cz. B a/o). W dniu 1 lipca 2013r. (...) z siedzibą w W. zawarł z M. S. porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym ustalono pełny wymiar czasu pracy, stanowisko radcy prawnego w zespole radców prawnych oraz wynagrodzenie wynoszące 8.000 zł brutto miesięcznie. Czas pracy powoda został ustalony na 5 dni w tygodniu i 40 godzin tygodniowo. W dniu 27 sierpnia 2013r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, podważając je od dnia 1 września 2013r. do kwoty 8.449,00 zł brutto miesięcznie (porozumienie z 1 lipca 2013r., k. 33 cz. B a/o; porozumienie z 27 sierpnia 2013r., k. 36 cz. B a/o).

Porozumieniem stron z dnia 20 grudnia 2013r., na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 8 kwietnia 2013r., ze skutkiem na dzień 19 grudnia 2013r. (porozumienie z 20 grudnia 2013r., k. 40 cz. B a/o). W tym samym dniu, tj. 20 grudnia 2013r., M. S. został zatrudniony przez (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku radcy prawnego w Biurze (...). Jako miejsce wykonywania pracy oznaczono Centralę spółki (...), a wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 8.449,00 zł brutto. Z kolei czas pracy został ustalony zgodnie z ustawą z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2010r. Nr 10, poz. 65 ze zm.), z tym, że pracownik został zobowiązany do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy przez 5 dni w tygodniu i 40 godzin tygodniowo (umowa o pracę z 20 grudnia 2013r., k. 42 cz. B a/o).

W dniu 2 kwietnia 2014r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, ustalając je od dnia 1 kwietnia 2014r. na kwotę 9.450,00 zł brutto miesięcznie. Następnie w dniu 7 kwietnia 2015r. podpisane zostało kolejne porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym ustalono, że wysokość wynagrodzenia powoda z dniem 1 stycznia 2015r. wzrosła o kwotę 300,00 zł brutto miesięcznie (porozumienie z 2 kwietnia 2014r., k. 46 cz. B a/o; porozumienie z 7 kwietnia 2015r., k. 50 cz. B a/o).

W dniu 1 lipca 2015r. pracodawca przedstawił powodowi propozycję porozumienia zmieniającego umowę o pracę w zakresie podwyższenia wynagrodzenia z kwoty 9.750,00 zł do kwoty 10.000,00 zł brutto miesięcznie, bez zmiany pozostałych warunków umowy o pracę. M. S. odmówił podpisania tego porozumienia (porozumienie z 1 lipca 2015r., k. 51 cz. B a/o).

W dniu 18 grudnia 2015r. M. S. skierował do H. B. – dyrektora Biura (...) pismo, w którym poinformował, że w jego ocenie w Biurze (...) dochodzi do naruszania zasady równości w zatrudnieniu oraz zwrócił się o podjęcie rozmów dotyczących zmiany warunków pracy i płacy na zbliżone do uprzywilejowanych pracowników (pismo M. S. z 18 grudnia 2015r., k. 53 cz. B a/o). Po otrzymaniu ww. pisma H. B. przeprowadził z M. S. rozmowę, podczas której zwrócił się o uszczegółowienie jego propozycji zawartych w piśmie z 18 grudnia 2015r. W wiadomości e-mail z dnia 18 grudnia 2015r. M. S. sprecyzował swoje żądania, które obejmowały: a) rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron bez zrzeczenia się roszczeń z 6 miesięcznym okresem wypowiedzenia ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy począwszy od 1 lutego 2016r.; b) rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ze zrzeczeniem się roszczeń z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy począwszy od 1 lutego 2016r. plus 50 % wyliczonego roszczenia odszkodowawczego z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. W drugiej części e-maila powód zawarł propozycje dotyczące zmiany warunków umowy w zakresie zatrudnienia: a) na pełen etat z obecnością w pracy 3 razy w tygodniu przy wynagrodzeniu 8.500 zł brutto; b) zatrudnienia na pełen etat z obecnością w pracy 4 razy w tygodniu przy wynagrodzeniu 10.750 zł brutto; c) zatrudnienia na pełen etat z obecnością 5 razy w tygodniu przy wynagrodzeniu 13.000 zł brutto (wiadomości e-mail z 18 grudnia 2015r., k. 54 cz. B a/o).

W dniu 4 stycznia 2016r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, podwyższając wynagrodzenie zasadnicze powoda od dnia 1 stycznia 2016r. o kwotę 300 zł brutto miesięcznie (porozumienie z 1 stycznia 2016r., k. 52 cz. B a/o).

W dniu 22 stycznia 2016r. odbyło się spotkanie M. S. z M. W. – dyrektorem zarządzania personelem i H. B. - dyrektorem Biura (...). Powód został poinformowany, że pracodawca, odnosząc się do propozycji przedstawianych w piśmie z 18 grudnia 2015r., wyraża zgodę na rozwiązanie obowiązującej umowy o pracę na mocy porozumienia stron na warunkach przewidzianych w kodeksie pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia i ze zwolnieniem

w tym okresie z obowiązku świadczenia pracy. M. S. nie wyraził zgody na przedstawioną mu propozycję (notatka służbowa z 29 stycznia 2016r., k. 55 cz. B a/o).

W dniu 16 lutego 2016r. pracodawca w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązał umowę o pracę z M. S. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podjętej decyzji wskazał utratę zaufania do powoda (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 16 lutego 2016r., k. 4 cz. C a/o). W dniu 25 lutego 2016r. M. S. złożył pozew przeciwko (...) z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i o odszkodowanie. Wyrokiem z dnia 2 września 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie o sygn. akt VI P 54/16, zasądził od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 33.900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Wyrok w tej części, w związku z nieuwzględnieniem apelacji pozwanego, jest prawomocny (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie wraz z uzasadnieniem, k. akt VI P 54/16; wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 21 lutego 2017r. wraz z uzasadnieniem, k. 59-66 a.s.).

(...) z siedzibą w W. posiada w strukturze wyodrębnione Biuro (...), którego dyrektorem w okresie pracy powoda w spółce był H. B.. Biuro (...) zatrudniało:

a) radcę prawnego na podstawie umowy o pracę od 5 stycznia 1998r. w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 3.429 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2012r., 4.000 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2014r., 4.150 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 4.650 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2015r., 4.800 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2016r. (umowa o pracę z 5 stycznia 1998r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

b) radcę prawnego pracującego kolejno:

- na stanowisku specjalisty w Dziale Prawnym na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od 5 stycznia 2004r. w wymiarze pełnego etatu, tj. 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie, a potem na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2004r. do dnia 15 maja 2005r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie oraz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 maja 2005r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4.100 zł brutto miesięcznie;

- na stanowisku radcy prawnego w Zespole Radców Prawnych z wynagrodzeniem wynoszącym 7.000 zł brutto miesięcznie od 1 grudnia 2010r. i 7.560 zł od 1 stycznia 2012r. Od dnia 3 lipca 2012r. strony ustaliły pełny wymiar czasu pracy z zastrzeżeniem, że pracownik będzie świadczył pracę w siedzibie pracodawcy przez 3 dni robocze – 24 godziny w tygodniu. Wynagrodzenie wynosiło: 8.000 zł brutto miesięcznie od 1 listopada 2012r., 8.625 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2014r., 8.925 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 9.500 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2015r., 9.800 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2016r. (umowa o pracę z 5 stycznia 2004r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

c) radcę prawnego na podstawie umowy o pracę zawartej od 1 marca 2010r. na czas określony do dnia 28 lutego 2011r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 7.000 zł brutto miesięcznie, a od dnia 1 czerwca 2010r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego w Zespole Radców Prawnych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wynoszącym: 7.560 zł od 1 stycznia 2012r., 9.500 zł brutto miesięcznie od 1 października 2012r., 9.800 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 10.000 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2015r. i 10.300 brutto miesięcznie od 1 stycznia 2016r., z zastrzeżeniem, że pracownik będzie świadczył pracę w siedzibie pracodawcy przez 3 dni w tygodniu – 24 godziny w tygodniu (umowa o pracę z 17 lutego 2010r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

d) radcę prawnego w Zespole Radców Prawnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 11 września 2012r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 12.000,00 zł brutto miesięcznie z zastrzeżeniem, że pracownik będzie świadczył pracę w siedzibie pracodawcy przez 4 dni w tygodniu – 32 godziny w tygodniu, za wynagrodzeniem 12.300 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 12.500 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2015r. i 12.800 zł brutto

miesięcznie od 1 stycznia 2016r. (umowa o pracę z 10 września 2012r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

e) radcę prawnego w Zespole Radców Prawnych na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 9.000 zł brutto miesięcznie z zastrzeżeniem, że pracownik będzie świadczył pracę w siedzibie pracodawcy przez 5 dni w tygodniu – 40 godzin w tygodniu, potem na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2013r. do 28 lutego 2014r. za wynagrodzeniem 9.500 zł brutto miesięcznie i 10.300 zł brutto miesięcznie od 1 września 2013r., a ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 20 grudnia 2013r. za wynagrodzeniem 10.300 zł brutto miesięcznie, 11.000 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2014r., 11.300 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 11.500 zł brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2015r. i 11.800 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2016r. (umowa o pracę z 3 grudnia 2012r. i z 20 grudnia 2013r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

f) radcę prawnego w Zespole Radców Prawnych na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 15 listopada 2012r. do dnia 14 lutego 2013r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 8.000 zł brutto miesięcznie z zastrzeżeniem, że pracownik będzie świadczył pracę w siedzibie pracodawcy przez 5 dni w tygodniu – 40 godzin w tygodniu, potem na podstawie umowy o pracę na czas określony od 15 lutego 2013r. do 14 lutego 2014r. za wynagrodzeniem 8.500 zł brutto miesięcznie i 9.300 zł brutto miesięcznie od 1 września 2013r., a ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 20 grudnia 2013r. za wynagrodzeniem 9.300 zł brutto miesięcznie, 8.400 zł brutto miesięcznie w wymiarze 7/8 etatu od 1 października 2015r. do 30 września 2016r., 9.000 brutto miesięcznie w wymiarze 15/16 etatu od 1 grudnia 2015r. do 31 marca 2016r. i 9.600 zł brutto miesięcznie w wymiarze pełnego etatu od 1 kwietnia 2016r. (umowa o pracę z 15 listopada 2012r. i z 20 grudnia 2013r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

g) radcę prawnego w Zespole Radców Prawnych na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od 1 lipca 2014r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 9.300 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 1 lipca 2014r.– a/o pracownika ID (...));

h) radcę prawnego w Zespole Radców Prawnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lipca 2015r. w wymiarze pełnego etatu, w systemie zadaniowego czasu pracy, za wynagrodzeniem najpierw 12.000 zł brutto miesięcznie, a od 1 stycznia 2016r. - 12.300 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 1 lipca 2015r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...));

i) radcę prawnego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 3 listopada 2014r. do 2 lutego 2015r. w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto miesięcznie, a potem na podstawie umowy o pracę na czas określony od 3 lutego 2015r. do 2 lutego 2016r. w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem 4.150 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2015r., 8.800 zł brutto miesięcznie od 15 czerwca 2015r., 4.650 zł brutto miesięcznie od 1 października 2015r. i 4.800 zł brutto miesięcznie od 1 stycznia 2016r. (umowa o pracę z 3 listopada 2014r. i z 2 lutego 2015r., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – a/o pracownika ID (...)).

Zgodnie z Regulaminem Pracy, obowiązującym w (...) z siedzibą w W., radcowie prawni są zatrudniani w randze kierownika za wynagrodzeniem w VII kategorii zaszeregowania, tj. od 5.000 zł do 16.000 zł. Biuro (...) pracuje w godzinach od 7:30-8:15 do 15:30-16:15 (grupy stanowisk i kategorie zaszeregowania, k. 283 a.s.; Regulamin Pracy, k. 341-347 a.s.). Ewidencja czasu pracy prowadzona jest dla każdego pracownika indywidualnie. Rejestracja czasu pracy następuje przy użyciu systemu elektronicznego za pomocą imiennego identyfikatora w elektronicznym czytniku (...) i listy obecności. W ramach indywidualnie ustalanych z pracodawcą warunków umowy pracownicy mogą wykonywać pracę w rozkładzie innym niż przepowiedziany Regulaminem Pracy. Radcowie prawni świadczący pracę przez 5 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy byli rozliczani z czasu pracy, w którym przebywali w siedzibie spółki, za pomocą kart czasu pracy, które były odbijane w czytniku kart przy wejściu do pracy i wyjściu z pracy. Radcowie prawni świadczący pracę przez 3 i 4 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy, w te dni, w których byli obecni w spółce, odbijali karty czasu pracy w czytniku, zaś w pozostałe dni ich czas pracy nie był ewidencjonowany. W dni, w których byli obecni w siedzibie

pracodawcy, zdarzało się, że pozostawali w pracy dłużej niż standardowe godziny pracy zespołu, bywało że wychodzili z pracy po godzinie 17.00 (procedura ewidencji i rozliczania czasu pracy pracowników (...), k. 336 – 340 a.s.; karty czasu pracy znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy; zeznania świadka G. S., k. 898-899 a.s.; zeznania świadka M. W., k. 391 verte – 392 verte a.s.; zeznania świadka A. S., k. 387 verte – 389 verte a.s.).

W okresie zatrudnienia powoda (...) nie posiadał regulacji wewnętrznych dotyczących pracy pracy i telepracy. Praca zdalna została wprowadzona w 2016r. (okoliczność bezsporna, a nadto: Regulamin Pracy, k. 626-645 a.s., zeznania świadka M. W., k. 391 verte – 392 verte a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.). Jeśli chodzi natomiast o zasady korzystania ze sprzętu komputerowego, obowiązujące w pozwanej spółce, to wynikało z nich, że urządzenie komputerowe (stacja robocza i urządzenia peryferyjne) przydzielane są użytkownikowi wyłącznie w celach związanych z realizacją zadań o charakterze służbowym. Poza tym regulacje dotyczące tego obszaru wskazywały, że użytkownikom korzystającym z urządzeń komputerowych zabrania się wnoszenia komputerów stacjonarnych lub jakichkolwiek elementów komputerów z firmy bez zgody Dyrektora/Kierownika komórki organizacyjnej, przechowywania danych dotyczących spółki na prywatnych komputerach lub prywatnych przenośnych nośnikach informacji, a także instalowania lub używania prywatnego sprzętu na terenie spółki za wyjątkiem prywatnych telefonów komórkowych. Z kolei regulacje dotyczące korzystania z poczty elektronicznej oraz sieci internet, zabraniały wykorzystywania przydzielonego użytkownikowi korporacyjnego konta pocztowego do celów prywatnych (np. prowadzenia korespondencji nie związanej z działalnością służbową, rejestrowania się przy użyciu konta korporacyjnego na forach, portalach społecznościowych itp.), przekierowywania poczty służbowej na prywatną skrzynkę (np. w celu pracy w domu). W tym celu udostępniono użytkownikom usługę zdalnego logowania się do poczty korporacyjnej poprzez stronę internetową. Jeśli chodzi natomiast o regulacje odnoszące się do zasad korzystania z urządzeń mobilnych, to stanowiły, że urządzenia mobilne przekazywane w ramach obowiązków służbowych, stanowią własność spółki i mogą być wykorzystywane wyłącznie w ramach realizacji powierzonych zadań związanych z wykonywaną pracą. Zasady korzystania ze służbowych telefonów komórkowych przewidywały, że prawo do korzystania ze służbowego telefonu komórkowego jest ściśle powiązane z obowiązkami i zadaniami pracownika i jego stanowiskiem pracy w spółce, przy czym służbowy telefon komórkowy pozostawał do dyspozycji danego użytkownika przez 24 godziny na dobę (zasady bezpieczeństwa teleinformatycznego, k. 597- 611 a.s.; instrukcja określająca zasady użytkowania służbowych telefonów komórkowych, k. 612 – 625 a.s.).

W okresie pracy powoda w pozwanej spółce zdarzały się nadużycia w zakresie korzystania przez radców prawnych z urlopu wypoczynkowego. Radca prawny świadczący pracę poza siedzibą spółki we wtorki i czwartki korzystał z urlopu od poniedziałku do piątku i wypisywał wnioski urlopowe na 5 dni w tygodniu, ale zdarzało się, że korzystał z urlopu z pominięciem wtorku lub czwartku (raport indywidualny, k. 585, k. 592, k. 695 a.s., 700 a.s., raport indywidualny za czerwiec 2013r., luty 2014r., sierpień 2014r., styczeń 2015r., sierpień 2015r. pracownika ID (...) - karty czasu pracy znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy). Radca prawny świadczący pracę poza siedzibą spółki we wtorki i piątki korzystał z urlopu od poniedziałku do piątku i wypisywał wnioski urlopowe na 5 dni w tygodniu, z tym że zdarzało się, że korzystał z urlopu z pominięciem wtorku lub piątku (raport indywidualny za sierpień 2013r., lipiec 2015r., sierpień 2015r., luty 2016r., lipiec 2016r. pracownika ID (...) - karty czasu pracy znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy). Radca prawny świadczący pracę poza siedzibą spółki w poniedziałki i piątki korzystał z urlopu od poniedziałku do piątku i wypisywał wnioski urlopowe na 5 dni w tygodniu, przy czym zdarzało się, że korzystał z urlopu z pominięciem poniedziałku lub piątku (raport indywidualny za czerwiec 2013r., marzec 2014r., kwiecień 2014r., wrzesień 2014r., listopad 2015r. pracownika ID (...) - karty czasu pracy znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy). Radca prawny świadczący pracę poza siedzibą spółki w czwartki korzystał z urlopu od poniedziałku do piątku i wypisywał wnioski urlopowe na 5 dni w tygodniu, ale zdarzało się, że korzystał z urlopu z pominięciem czwartku (raport indywidualny za maj 2013r., wrzesień 2013r., maj 2014r., lipiec 2014r., sierpień 2014r., wrzesień 2014r., lipiec 2015r., styczeń 2016r., maj 2016r., wrzesień 2016r. pracownika ID (...) - karty czasu pracy znajdujące się w segregatorze dołączonym do akt sprawy). Również radca prawny świadczący pracę poza siedzibą spółki w piątki korzystał z urlopu od poniedziałku do piątku i wypisywał wnioski urlopowe na 5 dni w tygodniu, z tym że zdarzało się, że korzystał z urlopu z pominięciem piątku (raport indywidualny za lipiec 2013r., sierpień 2013r., luty 2016r., lipiec 2016r., sierpień 2016r. pracownika ID (...) - karty czasu pracy znajdujące się w

segregatorze dołączonym do akt sprawy). Dyrektor H. B. zwracał uwagę radcom prawnym, którzy nie wypisywali wniosków urlopowych obejmujących wszystkie dni faktycznej nieobecności w spółce, aby zaprzestali tego rodzaju praktyki (zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.).

W Biurze (...), w okresie zatrudnienia powoda, pracowali radcowie prawni: A. P., K. K. (1), K. M. (1), A. M. (1), M. G., A. S., E. K. (1) i D. D.. W 2015r. utworzono pary zawodowe składające się z osoby z większym i mniejszym doświadczeniem zawodowym. Co do zasady łączono radcę prawnego wykonującego pracę przez 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy z radcą prawnym pracującym przez 5 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy. A. P. został połączony w parę zawodową z A. M. (1). K. K. (1) została połączona w parę zawodową z M. S., a K. M. (1) została połączona w parę zawodową z E. K. (2). Pary zawodowe miały służyć zachowaniu ciągłości obsługi prawnej w danej sprawie w przypadku nieobecności radcy prawnego prowadzącego taką sprawę, a także celem zastępstw w czasie urlopow (zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania M. S., k. 959-960 a.s., zeznania świadka A. M. (1), k. 389 verte – 391 a.s.).

Radcowie prawni pracujący w Biurze (...) nie mieli zgody pracodawcy na świadczenie pracy na rzecz innych podmiotów w czasie pracy wynikającym z zatrudnienia w (...) (zeznania świadka G. S., k. 898-899 a.s.). H. B. podczas rekrutacji pracowników do podległej mu jednostki organizacyjnej informował, że praca będzie wykonywana przez 5 dni w tygodniu w siedzibie spółki. W okresie wcześniejszym, zanim objął stanowisko Dyrektora, były przypadki, że radcowie prawni pracujący w spółce lub do spółki zatrudniani wynegocjowali z pracodawcą pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z możliwością jej wykonywania w siedzibie spółki przez mniej niż 5 dni w tygodniu w Biurze (zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.).

W Biurze (...) radcowie prawni wykonywali zadania przydzielane im przez H. B.. H. B. przydzielał je zgodnie ze specjalizacją danego radcy prawnego, a także biorąc pod uwagę możliwość wykonania zadania w ustalonym terminie. Każdy radca prawny miał swój referat. Przy jego tworzeniu nie miało znaczenia, że określona osoba pracuje w siedzibie spółki przez część dni tygodnia. H. B. tej okoliczności nie brał pod uwagę, dokonując podziału spraw. Sprawy były rozdzielane wedle wskazanego klucza, choć zdarzało się, że były sporadycznie przekierowywane do innego radcy prawnego, gdy sprawa była pilna, a radca prawny, który ją otrzymał, nie mógł załatwić jej w ustalonym terminie. H. B., przydzielając sprawy radcom prawnym, nie dokonywał codziennej, prowadzonej na bieżąco weryfikacji sposobu wykonywania zadań. Oczekiwał od radców prawnych przede wszystkim efektów pracy w postaci wykonanych terminowo zadań. Dla niego i dla pracodawcy nie miało znaczenia, kiedy i w jakich godzinach zadanie jest wykonywane, czy radca prawny wykonuje je w siedzibie spółki, czy poza siedzibą spółki oraz czy robi to na służbowym sprzęcie, czy prywatnym. Radcowie prawni świadczący pracę poza siedzibą spółki mieli przydzielane zadania także w tym czasie, gdy nie było ich w siedzibie spółki. W te dni kontaktowali się z pracodawcą drogą telefoniczną i poprzez korespondencję e-mail. W razie potrzeby przyjeżdżali do siedziby spółki, jak również telefonicznie załatwiali sprawy służbowe, w zależności od potrzeb danego działu. Przyjazd do siedziby pracodawcy zdarzał się także w niestandardowych godzinach pracy. Poza tym radcowie prawni pracujący przez część dni tygodnia w siedzibie spółki, w dniach, gdy nie było ich w spółce odpowiadali na wiadomości e-mail, które wymagały analizy prawnej dokumentacji, bądź wyłącznie udzielenia informacji. Czynili to w różnych godzinach, w dniach kiedy świadczyli pracę poza siedzibą pracodawcy, a także w weekendy (karty czasu pracy – segregator dołączony do akt sprawy; korespondencja e-mail, k. 188- 279 a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania świadka G. S., k. 898-899 a.s.; zeznania świadka M. G., k. 386-387 a.s., zeznania świadka A. P., k. 902-903 a.s.; zeznania świadka K. K. (1), k. 774 verte – 775 verte a.s.; zeznania świadka M. O., k. 382 a.s.; zeznania świadka A. D., k. 874 – 875 a.s.; zeznania świadka K. M. (1), k. 775 verte – 776 verte a.s.; zeznania świadka A. M. (2), k. 779 a.s.; zeznania świadka A. R., k. 833 a.s.; zeznania świadka A. M. (1), k. 389 verte – 391 a.s.).

Radca prawny A. P. pracował w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, przez 4 dni robocze w siedzibie pracodawcy, a przez jeden dzień roboczy wykonywał pracę poza siedzibą pracodawcy i w tym czasie pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Nie był zatrudniony przez inny podmiot. Zajmował się w spółce skomplikowanymi sprawami, które dotyczyły (...) i postępowaniami zakupowymi, a także bywało, że prowadził sprawy karne i inne sprawy sądowe, ale nie chodził do Sądu na rozprawy, składał zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa do Prokuratury. Jego praca w

przeważającym zakresie sprowadzała się do przygotowywania, sprawdzania i opiniowania dokumentów takich jak umowy i uchwały. Kiedy nie przebywał w siedzibie spółki, to drukował takie dokumenty i sprawdzał je pracując z domu. Dodatkowo udzielał odpowiedzi pracownikom (...), którzy dzwonili do niego w różnych sprawach. Poza tym pozostawał do dyspozycji spółki i w razie konieczności przyjeżdżał do jej siedziby w dniach, w których świadczył pracę poza jej siedzibą, np. celem złożenia bądź podpisania dokumentów. A. P. nie posiadał służbowego laptopa. Gdy pojawiały się literówki w dokumentach, które przygotowywał, to w dniach nieobecności w siedzibie spółki zwracał się telefonicznie do A. M. (1), która była obecna w spółce, aby naniósł konieczne poprawki (zeznania świadka A. P., k. 902-903 a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.).

Radca prawny K. K. (1) pracowała w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy przez 4 dni robocze w siedzibie pracodawcy, a w piątki wykonywała pracę poza siedzibą pracodawcy i w tym czasie pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Zajmowała się sprawami z zakresu obsługi prawnej zarządu i rady nadzorczej spółki, uczestniczyła w posiedzeniach zarządu spółki nienależnie od tego ile trwały. Posiadała służbowy telefon i laptopa, pracowała też na komputerze prywatnym. Zdarzało się, że wiadomości e-mail wysyłała z prywatnej skrzynki e-mail. W dniach, kiedy nie pracowała w siedzibie spółki, była dostępna dla pracowników spółki. Można było skontaktować się z nią telefonicznie i takie sytuacje miały miejsce. Poza tym K. K. (1) kontaktowała się ze spółką poprzez korespondencję e-mail. Odpowiadała na e-maile wysyłane jej przez pracowników spółki, a w razie konieczności przyjeżdżała do siedziby spółki. Zadania, które zostały jej przydzielone, wykonywała w domu wieczorami i w dni wolne od pracy. Swój czas pracy organizowała w ten sposób, aby wykonać powierzone jej zadania.

K. K. (1), poza pracą w (...), świadczyła także pomoc prawną na rzecz (...) Zespołu Publicznych Zakładów (...) i innych podmiotów w ramach prowadzonej przez nią kancelarii (...) Radcy Prawnego. Była to pomoc prawna w zakresie udzielania opinii oraz konsultacji prawnych ustnych lub na piśmie, opracowywania pism przedprocesowych, procesowych oraz wymagających argumentacji prawnej, sporządzania pełnomocnictw, upoważnień, udziału w negocjacjach handlowych, a także przygotowywania bądź opiniowania projektów umów i zarządzeń w ramach umowy zlecenia. Umowa z (...) Zespołem Publicznych Zakładów (...) została zawarta na okres od 1 listopada 2014r. do 31 października 2015r. Czynności na rzecz tego podmiotu K. K. (1) wykonywała w domu wieczorami i w dni wolne od pracy. W celu obsługi tego podmiotu miała podwykonawcę i dzieliła się z nim dyżurami, które miały miejsce dwa dni w tygodniu. K. K. (1) w (...) Zespole Publicznych Zakładów (...) odbywała dyżury w piątki, ale jeżeli zachodziła taka potrzeba, to mogła w tych dniach stawić się w pracy w (...) (korespondencja e-mail, k. 210- 215 a.s.; umowa (...) z 31 października 2014r., k. 354-356 a.s.; wydruk CEiDG, k. 411 a.s.; zeznania świadka K. K. (1), k. 774 verte – 775 verte a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania świadka M. O., k. 382 a.s.; zeznania świadka A. D., k. 874 – 875 a.s.).

Radca prawny K. M. (1) pracowała w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, przez 3 dni robocze w siedzibie pracodawcy, a we wtorki i czwartki wykonywała pracę poza siedzibą pracodawcy i w tym czasie pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Zajmowała się przede wszystkim sprawami z zakresu marketingu i sprzedaży. W czasie, kiedy nie świadczyła pracy w siedzibie spółki, pozostawała do dyspozycji pracodawcy, który za pośrednictwem telefonu i e-maila mógł się z nią skontaktować. Tą drogą K. M. (1) udzielała porad prawnych pracownikom spółki, odpowiadała na ich pytania, bądź załatwiała inne sprawy służbowe (...), a w razie konieczności przyjeżdżała do siedziby spółki w dniach, w których świadczyła pracę poza jej siedzibą, gdy zachodziła taka potrzeba. Zadania, które powierzył jej pracodawca, wykonywała również wieczorami w domu, a także w dni wolne od pracy, tak by wykonać wszystko, co zostało jej przydzielone. Posiadała służbowy telefon i laptopa. Zdarzało się, że pracowała na komputerze prywatnym, również z prywatnej skrzynki e-mail wysyłała i odbierała wiadomości dotyczące spraw służbowych.

K. M. (1) w okresie pracy w pozwanej spółce świadczyła pomoc prawną w ramach Kancelarii Adwokackiej adw. M. M. - swojego męża na rzecz Gminy H. oraz na rzecz (...) S.A. w W.. Umowa świadczenia usług doradztwa prawnego na rzecz Gminy H. z siedzibą w H. obejmowała m.in. obsługę prawną oraz zapewnienie w niezbędnym zakresie obsługi prawnej podczas Sesji Rady, udzielanie porad i konsultacji prawnych, sporządzanie uchwał i opinii prawnych. Usługi na rzecz Gminy H. z siedzibą w H. świadczyli na zmianę różni prawnicy z Kancelarii Adwokackiej (...). M. M.. Z kolei umowa świadczenia usług doradztwa prawnego na rzecz (...) S.A. w W. obejmowała m.in. doradztwo prawne w

sprawach bieżących, sporządzanie opinii prawnych, przygotowywanie projektów umów, pism oraz projektów innych dokumentów, jak również uczestnictwo w negocjacjach z innymi podmiotami. K. M. (1) na pomoc prawną na rzecz (...) S.A. poświęcała 8 godzin pracy tygodniowo przez 1 lub 2 dni tygodniowo w trakcie dyżurów w godzinach 9.00-17.00 w zakładzie produkcyjnym w M., w Kancelarii lub zdalnie - w zależności od potrzeb spółki. Ustalone czynności realizowała również telefonicznie oraz poprzez korespondencją e-mail (korespondencja e-mail, k. 216-279 a.s.; umowa świadczenia usług doradztwa prawnego z 2 stycznia 2013r., k. 360 – 364 a.s.; umowa świadczenia usług doradztwa prawnego z 2 stycznia 2015r., k. 360 – 368 a.s.; umowa świadczenia usług doradztwa prawnego z 3 czerwca 2013r., k. 326- 330 a.s.; pismo Urzędu Miejskiego w H. z 23 grudnia 2019r., k. 436 a.s.; pismo (...) S.A. w W. z 15 marca 2021r., k. 800 a.s.; zeznania świadka K. M. (1), k. 775 verte – 776 verte a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania świadka A. M. (2), k. 779 a.s.; zeznania świadka A. R., k. 833 a.s.).

Radca prawny A. M. (1) pracowała w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy, przez 3 dni robocze w siedzibie pracodawcy, a w poniedziałki i czwartki wykonywała pracę poza siedzibą pracodawcy i w tym czasie pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Prowadziła sprawy sądowe, których było dużo ze względu na nakazy zapłaty wydawane w sprawach najmu lokali i sprzeciwu składane od tych nakazów. Zajmowała się również sprawami związanymi z własnością przemysłową i intelektualną, prowadzeniem spraw sądowych z tego zakresu, a także sprawami z zakresu przygotowywania znaków towarowych i patentów. W ramach tego odbywała wizyty w urzędzie patentowym oraz brała udział w rozprawach. Była rzecznikiem patentowym i w tym zakresie prowadziła sprawy pracodawcy. W dniach, kiedy nie świadczyła pracy w siedzibie spółki, pozostawała do dyspozycji. Była możliwość nawiązania z nią kontaktu telefonicznego oraz poprzez e-mail, a w razie konieczności przyjeżdżała do siedziby spółki w dniach, w których świadczyła pracę poza jej siedzibą, jeśli zachodziła potrzeba podpisania i parafowania uchwał. Zdarzało się, że zadania służbowe na rzecz pracodawcy wykonywała w domu wieczorami oraz w dni wolne od pracy. Swój czas organizowała w ten sposób, aby wykonać powierzone jej zadania. Do pracy wykorzystywała komputer prywatny, jak również prywatną skrzynkę e-mail, która służyła jej do odbierania i sporządzania wiadomości w sprawach służbowych.

A. M. (1), oprócz wykonywania pracy dla pozwanej spółki, prowadzi także działalność gospodarczą w formie kancelarii od 2005r. Praca ta nie koliduje z pracą w (...) (korespondencja e-mail, k. 188-209 a.s.; zeznania świadka A. M. (1), k. 389 verte – 391 a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.).

Radca prawny M. G. był zatrudniony w (...) w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu). Pracował przez 8 godzin dziennie w różne dni tygodnia, a na koniec miesiąca wypełniał formularz wskazujący liczbę przepracowanych godzin. Poza tym M. G. wykonywał czynności na rzecz spółki zależnej Traf Zakłady (...) mieszczącej się w tym samym budynku (zeznania świadka M. G., k. 386-387 a.s.).

Radca prawny A. S. pracowała w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy, przez 5 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy. Zajmowała się obsługą rady nadzorczej, prowadziła sprawy procesowe, opiniowała uchwały, uczestniczyła w negocjowaniu umów informatycznych, umów innego rodzaju i wprowadzaniu procedur. Czasami zastępowała nieobecnych radców prawnych na posiedzeniach zarządu i rady nadzorczej oraz parafowała dokumenty sporządzone przez innych radców prawnych, zdarzyło się, że wprowadzała zmiany i poprawki do uchwał (zeznania świadka A. S., k. 387 verte – 389 verte a.s.).

Radca Prawny E. K. (1) była zatrudniona w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracowała w siedzibie pracodawcy przez 5 dni w tygodniu. Wraz z K. M. (1) odpowiadała za obsługę prawną działu marketingu (zeznania świadka K. M. (1), k. 775 verte – 776 verte a.s.).

Powód, pracując w pozwanej spółce, wykonywał obowiązki służbowe przez 5 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy. Zajmował się m.in. sprawami z zakresu prawa pracy oraz SIWS. Zgodnie z zakresem obowiązków, przekazanych przez pracodawcę, do jego zadań jako radcy prawnego w Biurze (...) należało: świadczenie pomocy prawnej na rzecz spółki i jej poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych poprzez udzielanie porad prawnych, udzielanie konsultacji prawnych, sporządzanie opinii prawnych, wsparcie w negocjacjach z kontrahentami spółki; opracowywanie projektów aktów prawnych, występowanie przed sądami i urzędami, występowanie w sprawach

toczących się przed organami ścigania, w tym w szczególności do składania zawiadomień o popełnieniu przestępstwa oraz występowanie we wszelkich czynnościach w ramach toczących się postępowań przygotowawczych, występowanie we wszelkich czynnościach związanych z ochroną dóbr osobistych spółki oraz w sprawach wynikających z Prawa Prasowego dotyczących interesów spółki; nadzór merytoryczny nad rejestrami prowadzonymi w Biurze (...) w zakresie realizowanych zadań. M. S. posiadał służbowy laptop oraz telefon komórkowy, których używał także w celach prywatnych. Na służbowym laptopie wykonywał czynności na rzecz innych osób spoza spółki w ramach współpracy z (...) Kancelaria Radców Prawnych T. W.. Niektóre dokumenty i pisma, które przygotowywał w takich sprawach znajdowały się na serwerze skrzynki e-mail należącej do pozwanej spółki. Pracodawca miał świadomość, że M. S. wykonuje dodatkową pracę poza pracą u pozwanego na rzecz innych osób i innych podmiotów (zakres obowiązków, k. 44 cz. B a/o; korespondencja e-mail wraz załącznikami ze skrzynki pocztowej należącej do (...), k. 930 – 940 a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania M. S., k. 957 verte – 960 a.s.).

W dni, w które radcowie prawni K. K. (1), K. M. (1), A. P. i A. M. (1) nie świadczyli pracy w siedzibie pracodawcy, zdarzało się, że niektórzy pracownicy spółki nie kontaktowali się z nimi, ponieważ było powszechnie wiadome, że ww. radców prawnych nie ma w spółce. Miały miejsce również takie sytuacje, gdy wskazani radcowie odmawiali w tych dniach załatwiania określonych spraw, ale były to przypadki jednorazowe. Mogło zdarzyć się także, że nie odebrali telefonu od pracownika spółki, ale potem oddzwaniali bądź kontaktowali się w innej formie. Kontakt z nimi nie był utrudniony. Co do zasady odbierali telefony i wiadomości e-maili, choć bywało, że informowali, że w danej chwili zajmują się inną sprawą, bądź kończą inne zadania albo że nie ma ich w spółce. Wówczas polecali, aby skontaktować się w danej sprawie z innym radcą prawnym, który tego dnia pracował w siedzibie spółki (zeznania świadka A. M. (1), k. 389 verte – 391 a.s.; zeznania świadka H. B., k. 899 verte – 902 a.s.; zeznania świadka K. M. (1), k. 775 verte – 776 verte a.s.; zeznania świadka K. K. (1), k. 774 verte – 775 verte a.s.; zeznania świadka A. P., k. 902-903 a.s.; zeznania świadka M. C., k. 777 a.s.; zeznania świadka T. P. (1), k. 777 verte – 778 verte a.s.; zeznania świadka A. S., k. 389 verte a.s.; zeznania świadka K. M. (2), k. 830 – 831 verte a.s.; zeznania świadka M. O., k. 382 a.s.; zeznania świadka A. R., k. 833 a.s.; zeznania świadka A. D., k. 874 – 875 a.s., zeznania świadka A. G., k. 875-876 verte a.s.).

M. S. sporadycznie był obecny na posiedzeniach rady nadzorczej spółki i zastępował tam K. K. (1). Kilka razy zdarzyło się, że parafował dokumenty sporządzone przez K. K. (1). Jeden raz podejmował decyzję w sprawie należącej do K. M. (1), a dotyczącej procedury konkursowej sieci sprzedaży, w której warunki postępowania znajdowały się w instrukcjach i szablonach. Opisane przypadki, dotyczące zastępstwa radcy prawnego nie świadczącego w danym dniu pracy w siedzibie spółki, były wyjątkowe, zdarzały się w nagłych i pilnych sprawach. Większość dokumentów czekała w recepcji na odbiór przez ww. radców, którzy przyjeżdżali do spółki w różnych godzinach celem ich odbioru lub podpisu bądź – jeśli była taka możliwość – radcowie prawni nieobecni w określonym dniu w spółce zajmowali się daną sprawą, kiedy pojawili się w miejscu pracy. Zdarzyło się, że powód wprowadzał zmiany i poprawki do uchwał sporządzanych przez innych radców prawnych, ale nie były to sytuacje częste (zeznania świadka M. C., k. 777 a.s.; zeznania świadka T. P. (1), k. 777 verte – 778 verte a.s.; zeznania świadka A. S., k. 387 verte – 389 verte a.s.; zeznania świadka M. O., k. 382 a.s.; zeznania M. S., k. 957 verte – 960 a.s.).

M. S. w 2013r. prowadził 2 sprawy sądowe z zakresu prawa pracy i 1 sprawę z zakresu postępowania sądowo-administracyjnego, natomiast w 2014r. była to jedna sprawa z zakresu prawa pracy. Z kolei w roku 2015 powód zajmował się czterema sprawami sądowymi z zakresu prawa cywilnego i dwoma z zakresu prawa pracy. Natomiast inni radcowie prawni zatrudnieni w pozwanej spółce prowadzili spraw sądowych: w 2013r. - po 1, 2, 7 i 13 spraw z zakresu prawa cywilnego, 2 sprawy z zakresu prawa pracy oraz 1 i 5 spraw z zakresu prawa karnego; w 2014r. - po 2 albo 5 spraw z zakresu prawa cywilnego oraz po 1 albo 9 spraw z zakresu prawa karnego; w 2015r. - po 1 bądź 8 spraw z zakresu prawa cywilnego, 1 sprawę z zakresu postępowania sądowo-administracyjnego, 1 lub 11 spraw z zakresu prawa karnego, w 2016r. - po 1, 10 lub 11 spraw z zakresu prawa cywilnego, 2 sprawy z zakresu postępowania sądowo-administracyjnego, a także 1 bądź 2 sprawy z zakresu prawa karnego (zestawienie prowadzonych spraw sądowych, k. 566-567 a.s.).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie powołanych dowodów. Jeśli chodzi o dokumenty, to Sąd oparł się przede wszystkim na dokumentacji obejmującej: umowy o pracę i porozumienia zmieniające warunki

umów o pracę zawierane z radcami prawnymi, karty czasu pracy radców prawnych, wiadomości e-mail wysyłane przez radców prawnych, umowy świadczenia usług doradztwa prawnego zawierane przez radców prawnych z innymi podmiotami, regulamin pracy obowiązujący u pozwanego, układ zbiorowy pracy, procedurę ewidencji i rozliczania czasu pracy pracowników (...), a także zasady bezpieczeństwa teleinformatycznego. Wymienione dowody zostały ocenione jako wiarygodne, ponieważ brak było okoliczności, które wskazywałyby na konieczność odmiennej ich oceny. Z umów o pracę oraz porozumień zmieniających warunki tych umów wynika zróżnicowanie warunków zatrudnienia w aspekcie zezwolenia na wykonywanie pracy poza siedzibą pozwanego co do czterech radców prawnych. Z kart czasu pracy dotyczących zatrudnionych u pozwanego radców prawnych wynika okoliczność ewidencjonowania ich czasu pracy jedynie wówczas, gdy przebywali w siedzibie spółki oraz zdarzające się przypadki korzystania z urlopów wypoczynkowych tylko w te dni, kiedy radca prawny miał świadczyć pracę w siedzibie pozwanego. Z kolei przedstawione przez pozwanego wiadomości e-mail, wysyłane przez radców prawnych K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1), potwierdzają okoliczność, że wymienione osoby świadczyły pracę na rzecz spółki zarówno w godzinach pracy Biura (...) w dni, kiedy świadczyły pracę poza siedzibą pracodawcy, a także poza takimi godzinami, wieczorami oraz w dni wolne od pracy. Dokumenty takie jak regulamin pracy oraz inne wewnętrzne akty utworzone przez pracodawcę pozwoliły z kolei odtworzyć zasady i regulacje obowiązujące w spółce, które – co wynika z zeznań świadków i powoda – w rzeczywistości nie były respektowane, w szczególności w odniesieniu do zasad bezpieczeństwa teleinformatycznego, czy też zasad ewidencji i rozliczania czasu pracy pracowników.

Części dokumentów złożonych przez stronę pozwaną Sąd nie czynił podstawą ustaleń faktycznych. W szczególności Sąd nie uwzględnił wiadomości e-mail (k. 930-940) mających, zdaniem strony pozwanej, potwierdzić fakt wykonywania przez powoda w trakcie godzin pracy czynności na rzecz innych podmiotów, ponieważ z dokumentów tych nie wynika, kiedy zostały sporządzone, brak jest bowiem daty ich utworzenia, a tym samym potwierdzenia, czy miało to miejsce w godzinach pracy powoda na rzecz pozwanego. Jeśli chodzi natomiast o daty wysłanych wiadomości e-mail, to świadczą one jedynie o tym, kiedy przesłano daną wiadomość do odbiorcy, a nie kiedy utworzono dokument znajdujący się w załączniku do poszczególnych wiadomości. Wymienione dowody potwierdzają zatem jedynie okoliczność, że powód w ogóle czynności na rzecz innych podmiotów wykonywał w okresie zatrudnienia u pozwanego, jednakże okoliczność ta nie była sporna wobec treści zeznań powoda potwierdzających tę okoliczność oraz zeznań świadków, którzy twierdzili podobnie. Wiadomości e-mail oraz załączniki, o których mowa, nie potwierdzają wprost, że ich sporządzenie miało miejsce w czasie pracy u pozwanego, tylko z tego powodu, że zostały wysłane w godzinach pracy powoda na rzecz pozwanego. Z kolei fakt, że dokumenty te zostały pozyskane przez pozwanego z należących do spółki sprzętów komputerowych i serwerów potwierdza jedynie, że powód wykorzystywał mienie pracodawcy w celach prywatnych, z tym że, jak wynika z ustaleń faktycznych oraz zeznań większości świadków, polityka bezpieczeństwa i urządzeń teleinformatycznych nie była w spółce ściśle przestrzegana, a zasady związane z zakazem korzystania ze sprzętu należącego do spółki w celach prywatnych, nie były respektowane przez radców prawnych zatrudnionych przez pozwanego. Radcowie prawni korzystali zarówno ze sprzętu służbowego, jak i prywatnego do wykonywania obowiązków pracowniczych oraz w celach prywatnych. Z uwagi na powyższe, zdaniem Sądu, wskazane dokumenty nie mogły stanowić dowodu na powołaną przez stronę pozwaną okoliczność wykonywania przez powoda czynności na rzecz innych podmiotów w trakcie godzin pracy u pozwanego, a jedynie potwierdzały zwyczaj panujący u pozwanego związany z wykorzystywaniem przez pracowników do celów prywatnych sprzętu komputerowego stanowiącego własność pracodawcy. Jeżeli chodzi natomiast o dokumenty z akt sprawy prowadzonej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie (sygn. VI P 54/16), to Sąd odwołał się do nich tylko w części obejmującej wyrok oraz uzasadnienie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na dowodach osobowych. Jako wiarygodne zostały ocenione zeznania świadków: A. M. (1), M. W., K. K. (1), T. P. (1), A. M. (2), K. M. (2), M. O., A. R., A. D., A. G., G. S., H. B. i A. P. złożone na okoliczności dotyczące podziału zadań pomiędzy radcami prawnymi w pozwanej spółce, umownego i rzeczywistego czasu świadczenia pracy przez radców prawnych w spornym okresie, z uwzględnieniem możliwości wykonywania pracy poza siedzibą pozwanej, a także zasad ewidencjonowania czasu pracy. Zeznania świadków na temat ww. okoliczności w przeważającym zakresie były spójne. Szczegółowa ich analiza i ocena zostanie dokonana w rozważaniach prawnych.

Oceniając zeznania M. G., Sąd dał im wiarę co do okoliczności związanych z ewidencją czasu pracy, a także dotyczących zróżnicowanego systemu czasu pracy wśród radców prawnych zatrudnianych przez pozwanego. Sąd miał na uwadze, że świadek przez pewien okres pracował w wymiarze 1/2 etatu, a ponadto jego miejsce pracy znajdowało się w pokoju na końcu korytarza i nie wszystkie informacje do niego docierały, a więc jego stan wiedzy na temat spornych okoliczności nie był tak dokładny, jak u pozostałych świadków. Dokonując oceny zeznań świadków: A. S., M. C. i T. P. (2) Sąd miał na uwadze okoliczność, że zarówno świadek A. S., świadek M. C., jak i świadek T. P. (2) są lub byli w sporze z pozwanym i ich zeznania z tej przyczyny mogą być stronnicze, biorąc pod uwagę negatywne nastawienie do byłego pracodawcy, o czym także będzie mowa szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Zeznania powoda M. S. Sąd uwzględnił w takim zakresie, w jakim wynikały z nich okoliczności zbieżne z treścią innych przeprowadzonych w sprawie dowodów. W pozostałej części relacje powoda zostały ocenione jako niewiarygodne, przede wszystkim z uwagi na brak potwierdzenia wskazywanych przez niego okoliczności w zebranych materiale dowodowym, co będzie przedmiotem szczegółowej analizy w części obejmującej rozważania prawne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 201.390,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 września 2016r. do dnia zapłaty zostało przez niego określone jako odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. W uzasadnieniu pozwu, jako przepis, który powinien mieć w sprawie zastosowanie, M. S. wskazał m.in. art. 18^{3c} k.p., dotyczący prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wstępnie z uwagi na rodzaj roszczenia powoda i przepisy, które podał jako jego podstawę, trzeba przypomnieć, że zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950r. (Dz. U. z 1993r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.). Powyższe zasady znalazły swój wyraz w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Urzeczywistnieniem tychże zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja art. 11², zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³, który stanowi, że jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dalszym rozwinięciem tej problematyki są przepisy zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu" (między innymi przepisy art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p. definiujące pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), wprowadzone do działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003r. (Dz. U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004r.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ukształtowanym na podstawie powyższych unormowań Kodeksu pracy, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001r., I PKN 696/00, OSNP 2003 Nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5;

z dnia 14 lutego 2006r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 Nr 12, poz. 284).

Zwraca się przy tym uwagę, że przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacją w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wzorowany na art. 2 Dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r., 2000/78/WE, przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany - w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 183b § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Uwzględniając zaprezentowane regulacje, pozornie może się wydawać, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminacja pracowników mają to samo znaczenie. Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje jednak na istotną różnicę między tymi pojęciami (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2007r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8, poz. 98; z 10 lutego 2009r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18, poz. 210; z 18 września 2014r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17; z 20 lipca 2017r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 14 grudnia 2017r., I PK 342/16, LEX nr 2435672; z 13 lutego 2018r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 i z 7 lutego 2018r., II PK 22/17, OSNP 2019/1, poz. 1). W przywołanych orzeczeniach, ale także i wielu innych Sąd Najwyższy przyjmuje, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie

spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11³ i 18^{3a} § 1 k.p. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Zasady te znajdują również zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia pracowników za jednakową pracę, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 2021r. (II PSKP 28/21), a wcześniej m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012r., II PK 196/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). W orzeczeniach tych wyjaśnił, że na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Wobec tego powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2016r., III PK 116/15, LEX nr 2057629).

Jeśli chodzi o przyczyny uznane za dyskryminujące, to przepisy wcześniej powołane do nowelizacji dokonanej począwszy od 7 września 2019r. przewidywały dwa rodzaje zakazanych kryteriów różnicowania pracowników: kryteria osobowe (płeć i następne) oraz dwa kryteria rodzaju stosunku pracy. Zwrot „w szczególności” odnosił się tylko do kryteriów osobowych, ponieważ kryteria rodzaju stosunku pracy były od nich oddzielone zwrotem „a także ze względu na”. Obowiązująca od 7 września 2019r. (Dz.U. z 2019r. poz. 1043) nowelizacja art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 polegająca na usunięciu z nich wyrazów „a także ze względu na”, spowodowała że wszystkie wymienione w tych przepisach kryteria zakazanej dyskryminacji mają jednakowy, przykładowy charakter. W nowym stanie prawnym traci więc aktualność orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmujące, że charakter przykładowy mają tylko kryteria odnoszące się do osoby pracownika (płeć, wiek i pozostałe znajdujące się przed usuniętymi przez nowelizację wyrazami „a także ze względu na”), zaś wyliczenie innych kryteriów jest wyczerpujące. W konsekwencji – w stanie prawnym od 7 września 2019r. – niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników (stanowiącego dyskryminację) są kryteria wymienione w art. 11¹, 18^{3a} § 1 i w przepisach szczególnych oraz inne kryteria, które są społecznie nieakceptowalne (por. niżej uw. 3.1). Katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników jest otwarty. Ustawa nowelizująca nie zawiera przepisów przejściowych regulujących zaszczości sprzed jej wejścia w życie. Kierując się ogólnymi zasadami dotyczącymi takich sytuacji, należy przyjąć, że do stanów faktycznych zamkniętych przed 7 września 2019r., czyli gdy wszystkie okoliczności związane z danym zarzutem dyskryminacji miały miejsce przed tym dniem stosuje się przepisy sprzed nowelizacji i tak też było w rozpatrywanej sprawie. W analizowanym przypadku należy stosować więc stan prawny sprzed daty nowelizacji dokonanej w 2019r. W tym miejscu trzeba wskazać, że choć powód roszczenie swoje określił jako odszkodowanie za nierówne traktowanie, to ze względu na powołane okoliczności faktyczne i przepisy, które wymienił, domagał się tak naprawę odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Powód przytoczył w pozwie okoliczności faktyczne, które wskazują, że z uwagi na inaczej ustalony czas pracy w siedzibie pracodawcy, był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.). Podał także w pozwie, choć te twierdzenia w dalszej fazie procesu nie zostały rozwinięte ani nie były przedmiotem dowodzenia bądź uprawdopodobnienia, że to zróżnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną w postaci asertywnej postawy powoda (k. 23).

Sąd przyjął, że asertywna postawa powoda, którą można byłoby stwierdzić dopiero w ostatniej fazie jego zatrudnienia, nie jest niedozwolonym kryterium, o jakie chodzi w art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p. Wymienione przepisy zawierają tylko przykładowy katalog, także jeśli chodzi o przymioty, cechy osobiste pracownika niezwiązane z pracą. Orzecznictwo wskazuje przykłady takich cech. Może to być macierzyństwo, nosicielstwo HIV, wygląd i inne, ale muszą mieć społecznie doniosłe znaczenie. Zdaniem Sądu asertywna postawa nie ma takiego społecznie doniosłego znaczenia. Jednak nawet, gdyby przyjąć inaczej, to trzeba podkreślić, że powód taką asertywną postawą nie wykazywał się od początku pracy na stanowisku radcy prawnego, a w każdym razie materiał dowodowy nie daje potwierdzenia tego. Dopiero w końcowej fazie zatrudnienia, choć dokładną datę trudno ustalić, zaczął negować zasady pracy w zespole radców prawnych, co – jak Sąd odczytuje twierdzenia przedstawione w pozwie – ma świadczyć o tym, że wykazywał się postawą asertywną. Wówczas zasady pracy i wynagradzania jego i innych członków zespołu radców prawnych były już dawno ukształtowane. Wtedy, kiedy je ustalano, asertywna postawa powoda nie miała miejsca. Powód podejmując zatrudnienie u pozwanego zgodził się na proponowane mu warunki i nie negocjował ich. Nie można mówić więc, by właśnie z uwagi na ten przymiot powoda, był on traktowany w całym okresie zatrudnienia inaczej, gorzej niż część radców prawnych, do których się porównywał.

W związku z powyższym, mimo że powód wskazał kryterium, które miało decydować o jego dyskryminacji, a więc formalnie uczynił to, co jest konieczne dla dochodzenia roszczenia z tytułu dyskryminacji, to nie wykazał ani nawet nie uprawdopodobnił, by takie właśnie kryterium zdecydowało o innym traktowaniu jego osoby w porównaniu do części radców prawnych. Z tego względu – choć nie tylko – roszczenia o odszkodowania właśnie w związku z dyskryminacją, Sąd uwzględnić nie mógł.

Powyższe nie oznacza jednak, że Sąd, nie dokonując dalszych rozważań, powinien powództwo oddalić. Przedmiotem oceny Sądu powinno być i było to, czy roszczenie powoda można było uwzględnić, przyjmując za podstawę naruszenie art. 11² k.p., tj. złamanie zasady "zwykłego" równego traktowania pracowników. Zgodnie z orzecznictwem, naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014r., III PK 136/13, OSP 2015 Nr 9, poz. 85; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020r., II PK 239/18). Wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje natomiast ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2008r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259 i powołane w nim orzeczenia). We wskazanym przypadku nie stosuje się jednak reguły odwróconego rozkładu ciężaru dowodu. Regułę tę z art. 18^{3b} § 1 k.p. stosuje się wyłącznie do dyskryminacji - przepis ten *expressis verbis* stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, "chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami". Art. 18^{3a} § 1 k.p. dotyczy zaś jedynie kwalifikowanego naruszenia zasady równego traktowania, jakim jest dyskryminacja. Art. 18^{3b} § 1 k.p. odnosi się zatem wyłącznie do takiego nierównego traktowania, które jest spowodowane dyskryminacją z uwagi na niedozwolone kryteria. W przypadku przyjęcia, że w przedmiotowej sprawie nie miała miejsce dyskryminacja, lecz zwykłe naruszenie

zasady równego traktowania, w miejsce reguły odwróconego ciężaru dowodu wchodzi reguła ogólna ciężaru dowodu z art. 6 k.c., która obciąża powoda (postanowienie SN z 30 czerwca 2020r., I NSNp 3/19).

Zgodnie z art. 471 k.c. przesłanki powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w reżimie odpowiedzialności kontraktowej są następujące:

- 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z przyczyn, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność;
- 2) szkoda poniesiona przez wierzyciela;
- 3) istnienie związku przyczynowego między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a powstaniem szkody.

W reżimie odpowiedzialności *ex contractu* naprawieniu podlega co do zasady tylko szkoda majątkowa, przy czym w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy chodzi tu zarówno o *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans* (zob. art. 361 § 2). Natomiast naprawienie szkody niemajątkowej w ramach omawianego reżimu jest możliwe. Po pierwsze, w razie istnienia przepisu dopuszczającego taką możliwość. Po drugie, zgodnie z przekonującym poglądem, może to mieć miejsce wtedy, gdy strony umownie rozszerzyły zakres odszkodowania na szkodę niemajątkową (sporne jest to, czy taką wolę stron można ustalić na podstawie art. 65). Należy jednak zwrócić uwagę, że *de lege lata* wskazywane są także inne dodatkowe podstawy dochodzenia naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym. Z drugiej strony funkcjonuje także pogląd, w myśl którego zadośćuczynienie za krzywdę może być w obecnym stanie prawnym przyznawane tylko w ramach odpowiedzialności *ex delicto*.

W przedmiotowej sprawie, jeśli chodzi o niewykonanie czy nienależyte wykonanie zobowiązania, to można przyjąć tyle tylko, że strona pozwana nie zapewniła wszystkim radcom prawnym takiej samej możliwości skorzystania z ukształtowanych w stosunku do A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1) zasad pracy w spółce tylko przez część dni w tygodniu. Z tym jednak - jeśli wymienioną kwestię potraktować jako nienależyte wykonanie czy też niewykonanie obowiązku równego traktowania pracowników - nie wiąże się, zdaniem Sądu, taka szkoda, którą można byłoby zrekompensować powodowi w oparciu o art. 471 k.c. Jak wskazano, przepis ten co do zasady daje podstawy do rekompensaty tylko szkody majątkowej – czyli rzeczywistych i utraconych korzyści. Natomiast szkody niemajątkowej poprzez odszkodowanie, o jakim mowa w tym przepisie, nie można powodowi zrekompensować. W przedmiotowej sprawie, powód mimo tego, że odszkodowanie wyliczył jako rzeczywistą stratę, to zarówno w pozwie jak i składając zeznania, wskazywał na straty po jego stronie, które miały charakter niemajątkowy. Chodzi między innymi o kwestie tego, że powód w odróżnieniu od innych radców prawnych do których się porównywał, był zobligowany składać wnioski o urlop na 5 dni roboczych w tygodniu, podczas gdy inni radcowie prawni pracujący w siedzibie spółki mniej dni w tygodniu, mogli złożyć ten wniosek na te dni, kiedy mieli w siedzibie spółki pracować. Powód również wskazywał na niekorzystne zasady kształtowania dyżurów, które preferowały radców prawnych wykonujących pracę w siedzibie spółki przez 3 lub 4 dni w tygodniu oraz na dyskomfort związany z faktem, że musiał udać się na posiedzenie zarządu lub rady nadzorczej, aby przed tą radą czy zarządem wystąpić w sprawie, której nie znał i musiał w związku z tym brać odpowiedzialność za taką sprawę, czy też za dokumenty, które parafował w zastępstwie innego nieobecnego w tym dniu radcy prawnego.

Pomimo wskazanych okoliczności, sygnalizowanych w pozwie oraz podczas zeznań powoda, po pierwsze powód domagał się odszkodowania wyliczonego jako szkoda rzeczywista w wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia, nie zaś jako szkoda o charakterze niemajątkowym, po drugie z uwagi na wskazane okoliczności prawne, mogłyby co najwyżej uzyskać odszkodowanie stanowiące równowartość szkody rzeczywistej, bądź utraconych korzyści. Tak się jednak nie stało, gdyż Sąd ocenił, że między samym tylko faktem innego ukształtowania zasad pracy radców prawnych w siedzibie spółki (część pracująca w siedzibie przez 5 dni w tygodniu, a część przez 3 lub 4 dni w tygodniu) a szkodą, którą powód wyliczył w pozwie, nie ma adekwatnego związku przyczynowego. Taki związek można byłoby stwierdzić co najwyżej między szkodą, jaką powód wskazał a zróżnicowanymi, niekorzystnymi dla powoda, zasadami wynagradzania radców prawnych. Odwołując się do twierdzeń powoda, można byłoby więc przyjąć co najwyżej, że strona pozwana za pracę jednakową bądź jednakowej wartości nie wynagradzała powoda i radców prawnych,

do których się porównywał, jednakowo. Jednak warunkiem przyjęcia takiego twierdzenia jest to, że tego rodzaju okoliczności musiałyby zostać ustalone w oparciu o zgromadzone dowody. Sąd jednak, odmiennie niż wskazywała strona powodowa, nie ustalił, aby powód otrzymywał niższe wynagrodzenie za pracę jednakową lub jednakowej wartości. Oczywiście nie można zaprzeczyć temu, że wynagrodzenie powoda i innych radców różniło się, z tym że zaakcentować należy, że powód podczas składania zeznań wyraźnie wskazał, że nie kwestionuje różnic jako takich w wysokości wynagrodzenia jego i innych radców, gdyż ma świadomość tego, że choćby ze względu na różne doświadczenie, staż pracy czy inne przesłanki obiektywne, wynagrodzenia te mogły się różnić. Przyczyną, z powodu której powód wskazywał na naruszenie zasady równej płacy za pracę jednakową bądź jednakowej wartości, było faktyczne świadczenie pracy przez A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1) – mimo formalnego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – tylko przez 4 bądź 3 dni w tygodniu.

Sąd ze stanowiskiem strony powodowej w ww. zakresie nie zgodził się. Oczywiście trzeba przyznać rację powodowi w jednej kwestii, a mianowicie, że w stosunku do czterech wymienionych osób nie wprowadzono systemu zadaniowego czasu pracy ani nie obowiązywała ich telepraca bądź od niedawna stosowany u pozwanego system pracy zdalnej. Zdaniem Sądu, nie ma jednak znaczenia to, że pozwany – nie działając w zgodzie z przepisami k.p. oraz regulaminu pracy – nie sformalizował, zasad wedle których A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1) przez część dni w tygodniu pracowali poza siedzibą spółki. Tego rodzaju naruszenia mogłyby mieć znaczenie w przypadku innego rodzaju roszczeń i to raczej nie roszczeń powoda, a ww. osób wobec spółki, bądź spółki wobec tych radców prawnych. W sprawie, która jest przedmiotem rozpoznania, aby uwzględnić powództwo M. S., istotne jest nie tyle dopełnienie formalności przez spółkę dotyczących wprowadzenia systemu zadaniowego czasu, telepracy lub pracy zdalnej - gdyż powód nie może wiązać z tym powstania szkody po jego stronie - ile to, czy ww. radcowie prawni faktycznie – tak, jak podnosił powód – pracowali na rzecz pozwanej spółki jedynie przez odpowiednio 3 bądź 4 dni w tygodniu. Dopiero, gdyby tak było, można byłoby mówić o z jednej strony naruszeniu zasady wynikającej z art. 11² k.p., z drugiej zaś strony o niższym wynagrodzeniu powoda w stosunku do wynagrodzeń ww. osób, a tym samym o określonej szkodzie majątkowej. Wracając jeszcze do kwestii formalnych związanych z systemem czasu pracy, obowiązującym A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1), podkreślić trzeba, że nie zawsze regulacje wprowadzone przez pracodawcę są przestrzegane przez niego samego, jak i przez pracowników. Z tego faktu, który w analizowanym przypadku wiąże się z naruszonymi zasadami wprowadzenia możliwości pracy przez ww. radców przez część dni w tygodniu poza siedzibą spółki, nie wpływa jednak zdaniem Sądu a priori wniosek, że wymienieni radcowie nie świadczyli pracy w tych dniach. Do sformułowania takiego wniosku nie dają podstawy poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne. Czyniąc je w oparciu o zgromadzone dowody, Sąd nie pominął tego, jakie regulacje w zakresie czasu pracy i zasad jego ewidencjonowania obowiązywały w pozwanej spółce. Sąd, uwzględniając te zasady, ustalał jednak przede wszystkim, czy bez względu na zasady, które pozwany wprowadził, osoby, których czas pracy w siedzibie spółki wynosił 4 dni bądź 3 dni, pracowały dla spółki w pełnym wymiarze czasu pracy i za taki przepracowany czas otrzymywały wynagrodzenie, czy też pracowały odpowiednio w wymiarze 3/5 i 4/5 etatu i za ten wymiar czasu pracy były wynagradzane. Tylko w przypadku ustalenia, że faktycznie osoby, do których powód się porównywał, pracowały na część etatu (3/5 lub 4/5), a były wynagradzane przez spółkę jak w sytuacji, gdyby pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy, można byłoby mówić o zasadności roszczenia powoda. Materiał dowodowy nie dał jednak podstaw do dokonania takich ustaleń z przyczyn, o których częściowo była już mowa w części obejmującej ocenę dowodów, a także z tych powodów, które zostały opisane poniżej.

Strona pozwana przedstawiła e-maile od lub do A. M. (1), K. K. (1) i K. M. (1), które były wysyłane bądź na które udzielały odpowiedzi te osoby w dni, kiedy nie świadczyły pracy w siedzibie spółki. Strona powodowa, odnosząc się do tej dokumentacji, wskazała na to, że powód także po godzinach pracy odbierał korespondencję e-mail oraz odbierał telefony służbowe, a poza tym prowadzenie rozmów służbowych oraz prowadzenie korespondencji, zdaniem powoda, nie wyczerpuje wszystkich obowiązków radcy prawnego (k. 314). Ustosunkowując się do argumentów strony powodowej należy podkreślić, że po pierwsze, jeśli powód wykonywał jakieś zadania po wyznaczonych przez pracodawcę godzinach pracy, to w tym zakresie miał i ma roszczenie o wypłatę odpowiedniej rekompensaty niezależnie od tego, czy strona pozwana takie godziny traktowała jako godziny nadliczbowe, czy nie. Zatem sposób, w jaki w pozwanej spółce traktowano godziny pracy samego powoda po wyznaczonym mu czasie pracy lub w dni wolne od pracy, nie jest i nie może być wyznacznikiem tego, czy radcowie prawni, którzy ustalili z pozwanym pracę w siedzibie

spółki przez 3 lub 4 dni w tygodniu, w pozostałe dni wykonywali pracę, czy też nie. Po drugie, powód odwołując się do doświadczeń własnych wskazał na pracę, którą on sam wykonywał po ustalonych z pozwanym godzinach pracy. Tymczasem e-maile, które przedstawiła strona pozwana w zdecydowanej części są odbierane bądź wysyłane przez K. M. (1), K. K. (1) i A. M. (1) w godzinach, które wedle wewnętrznych regulacji spółki były ustalonymi godzinami pracy osób zatrudnionych w zespole radców prawnych. Jeśli chodzi natomiast o argument powoda, że czynności polegające na odbieraniu telefonów oraz prowadzeniu korespondencji e-mail nie wyczerpują pracy radcy prawnego, to oczywiście z takim stwierdzeniem należy się zgodzić. Przy czym stwierdzenie to nie wyczerpuje problemu, jaki występuje w przedmiotowej sprawie, gdyż praca radcy prawnego nie jest w każdym dniu taka sama. Nie obejmuje sekwencji tych samych czynności, co nie oznacza, że nie jest wykonywana. Radca prawny w jednym dniu pracy może tylko reprezentować pracodawcę w sądzie, w innym tylko analizować akty prawne bądź przygotowywać opinie, w jeszcze innym udzielać porad telefonicznie, mailowo albo analizować dokumenty, które zostały mu przekazane. To, że danego dnia wykonuje tylko jeden rodzaj bądź kilka rodzajów czynności, a w każdym razie nie całe spektrum zadań, jakie wchodzi w zakres pracy wykonywanej przez radcę prawnego, nie świadczy o tym, że nie wykonuje pracy. Także sytuacja, w której radca prawny np. analizuje dokument bądź go redaguje, ale nie opatruje go swoim podpisem, a podpisu dokonuje ktoś inny, w żadnym razie nie może świadczyć o niewykonywaniu zadań pracowniczych. Do takiego wniosku nie prowadzi również i to, że korespondencja e-mail złożona w przedmiotowej sprawie w jakiejś części ma charakter formalny, np. radca prawny potwierdza, że odebrał jakiś dokument, że przyjął do wiadomości termin spotkania bądź inne ustalenia, o których go poinformowano itp. Takie czynności, choć ich charakter nie jest złożony, są elementem wykonywania pracy przez radcę prawnego, tym bardziej, że praca radcy prawnego – niczego nie ujmując randze zadań, jakie radca prawny wykonuje – tak jak w przypadku każdego pracownika, obejmuje także takie czynności jak odbieranie służbowej korespondencji, zapoznawanie się z nią, udzielanie odpowiedzi – w zależności od okoliczności i potrzeb - krótszej bądź dłuższej, wymagającej wcześniejszej analizy dokumentów bądź nie. W zakres zadań radcy prawnego wchodzi również odbieranie telefonów służbowych – stacjonarnych czy też przenośnych. Rozmowy telefoniczne prowadzone przy użyciu tych urządzeń – znowu, tak jak w przypadku każdego pracownika, mogą być krótkie i dotyczyć spraw organizacyjnych, mniej istotnych, bądź mogą być ważne i dotyczyć zadań merytorycznych. Charakter takich rozmów i korespondencji e-mail – jeżeli odnoszą się do tego, co jest elementem czy istotą świadczenia pracy – wskazuje każdorazowo, że pracownik takie rozmowy prowadzący, czy też odbierający albo odpowiadający na korespondencję e-mail, wykonuje pracę na rzecz pracodawcy. Inne stanowisko w tym zakresie, zdaniem Sądu, nie jest uprawnione. Odnosząc się do korespondencji e-mail, złożonej do akt przedmiotowej sprawy, wskazać należy jeszcze, że niektóre wiadomości, które przedstawiła strona pozwana faktycznie są krótkie i można przyjąć, że nie wymagały w zakresie ich przygotowania, znacznego nakładu pracy. Niektóre wiadomości wskazują natomiast, że ich przygotowanie przez A. M. (1), K. M. (1) i K. K. (1) mogło wymagać wcześniejszej analizy jakiegoś dokumentu lub przedstawionego zagadnienia i udzielenia odpowiedzi, która dotyczyła zagadnienia albo problemu natury merytorycznej. W związku z tym i w tej części nie sposób zaaprobować stanowiska strony powodowej, że tego rodzaju czynności, a więc odbieranie wiadomości e-mail, wysyłanie wiadomości e-mail, wykonywanie i odbieranie telefonów, nie było wykonywaniem pracy.

Na to, że radcowie prawni A. P., K. M. (1), K. K. (1) i A. M. (1) nie wykonywali pracy w dniach, które nie były wyznaczone jako dni pracy w siedzibie spółki, nie wskazują również zeznania, jakie w toku postępowania złożyli świadkowie i powód. Jeśli chodzi o twierdzenia, na jakie wskazał w zeznaniach M. S., to w znaczącej części potwierdziła je tylko A. S., która również wystąpiła przeciw pozwanej spółce z takim samym roszczeniem jak powód. Przy czym w zeznaniach A. S., odnośnie korespondencji e-mail, która wcześniej była przedmiotem analizy, pojawiło się stwierdzenie „W mojej sprawie zostało złożonych kilkadziesiąt maili. Zakładam, że mogły się zdarzyć takie przypadki, że ci radcowie, którzy nie przychodzili do pracy w określone dni, mogli wykonywać jakąś pracę na rzecz (...)”. Dalej świadek wskazała na własną ocenę, że w świetle tych maili, które widziała oraz prac, które były zlecane m.in. jej oraz powodowi, to ta praca nie była pracą przez 8 godzin (k. 389 verte). Oceniając zeznania A. S. w ww. części, Sąd zwrócił uwagę na to, że świadek przyznała, że mogło zdarzyć się wykonywanie pracy przez radców prawnych w dni, kiedy nie pracowali w siedzibie spółki. Jeśli chodzi natomiast o stwierdzenie, że pracy w ww. dni radcowie prawni nieobecni w siedzibie spółki nie wykonywali przez 8 godzin, to jest to tylko ocena, czy też przypuszczenie świadka, do którego ma zresztą prawo, ale które nie jest wystarczające do tego, by w sposób dostateczny potwierdzić tezę powoda o wykonywaniu pracy przez

A. P., A. M. (1), K. M. (1) i K. K. (1) tylko w dni, kiedy przybywali w siedzibie pracodawcy. Tej tezy nie potwierdzają również i inne zeznania.

Świadek M. G., jeśli chodzi o stwierdzenia odnoszące się wprost do ww. kwestii, to wskazał, że części osób regularnie nie było w określone dni i pojawiły się związane z tym narzekania. Pamiętać jednak należy, że ani fakt narzekań, ani niekwestionowany fakt, że określonych osób w określone dni nie było w siedzibie (...) nie świadczy jeszcze o tym, że osoby, których to dotyczy, nie świadczyły pracy w dni, kiedy nie było ich w spółce. Tak samo potwierdzeniem takiej tezy nie jest to, że K. M. (1) i K. K. (1) pracowały na rzecz innych podmiotów, ani to, że składały wnioski o urlop obejmujące tylko te dni, kiedy miały pracować w siedzibie pracodawcy. Oczywiście jest to nieprawidłowość, która – jak potwierdził powód – po zgłaszanych w tym zakresie zastrzeżeniach i uwagach H. B. została naprawiona, ale nawet w okresie, kiedy występowała, nie jest dowodem na to, że radcowie prawni, do których powód się porównywał, pracowali tylko w dni, kiedy przebywali w siedzibie spółki. W zeznaniach M. G., które Sąd poddał szczegółowej analizie, oprócz stwierdzeń, o których była mowa, pojawiło się jeszcze stwierdzenie, że fakt pracy radców prawnych wykonywanej na rzecz innych podmiotów nie wyklucza, że w innych godzinach osoby te wypełniały obowiązki na rzecz (...). M. G. wskazał również na to, że był świadkiem sytuacji, w której H. B. od jednego z radców usłyszał „mnie tego dnia nie ma” i wówczas udał się do kolejnej osoby. Doprecyzował, że chodziło o A. P. i o jego nieobecność w czwartek. Zdaniem Sądu, mimo potwierdzenia przez M. G. sytuacji, która dotyczyła jednego z radców, który w siedzibie pracował przez 4 dni, nie sposób na jej podstawie postawić tezy o tym, że A. P. nie wykonywał pracy w dzień, kiedy nie było go w siedzibie pracodawcy. Wynika to m.in. z tego, że nie wiadomo jakiego zadania opisywana przez świadka sytuacja dotyczyła. Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę specyfikę pracy radców prawnych zatrudnionych w (...), niektóre zadania np. parafowanie dokumentu, a także uczestnictwo w posiedzeniach rady nadzorczej czy zarządu, mogły być wykonane tylko w siedzibie spółki i przez osobę, która tam właśnie świadczyła pracę. Jeśli radca, zgodnie z ustaleniami z pracodawcą – w danym dniu, kiedy któreś z wymienionych przykładowo zadań trzeba było wykonać w siedzibie spółki – nie świadczył pracy w spółce, mógł poinformować o tym fakcie H. B., który do wykonania takiej czynności wyznaczył kogoś innego. Z tego nie wynika jednak, że nie wykonywał pracy dla spółki w innej formie, obejmującej inny zakres zadań.

Powód w ww. zakresie twierdził, że jeśli określonego radcy z tej grupy, którą wskazał, nie było w pracy, to on bądź inny radca prawny musiał wykonać zadanie, które w razie pobytu w siedzibie pracodawcy wykonałby radca prawny danego dnia nieobecny. Według powoda oznacza to, że czas pracy radców prawnych, do których się porównuje, był mniejszy niż odpowiadający pełnemu etatowi. Takie stwierdzenie jest niesłuszne z przyczyn, o których była mowa, a także dlatego, że ilość zadań przydzielanych poszczególnym radcom była zbliżona, ze wskazaniem, że niektórzy z nich, np. A. P. byli bardziej obciążeni, ponieważ tylko oni zajmowali się zakresem zadań z danej specjalizacji, których nie przydzielano innym radcom. To oznacza, że nawet, jeśli powód w ramach swojego zakresu obowiązków i zgodnie z organizacją pracy, jaką przyjął pozwany, zastępował innego radcę, to nie oznacza, że taki radca wykonywał mniej zadań, a w konsekwencji, że jego czas pracy był niższy niż odpowiadający pełnemu etatowi. Radca, którego w siedzibie nie było, mógł wykonywać inne prace, szczególnie że praca radcy prawnego nie jest jednorodnjowa i obejmuje szereg różnego rodzaju zadań.

Analizując ww. kwestię, trzeba jeszcze wspomnieć o zeznaniach świadków. A. M. (1) zeznała, że pozostając w dni robocze poza siedzibą spółki, wykonywała pracę na rzecz (...) o różnym charakterze – mogła przygotowywać znak towarowy, kompletować dokumenty, odbyć wizytę w urzędzie patentowym, jak również zdarzało się, że przyjeżdżała do siedziby spółki i parafowała uchwały, a także pozostawała w mailowym i telefonicznym kontakcie ze spółką oraz w gotowości do wykonywania pracy. Świadek M. W. – jako dyrektor kadr i szkoleń - przedstawiła tylko formalne aspekty związane z warunkami pracy, jakie mieli radcowie prawni. Wyjaśniła, że te zasady, które obowiązywały w stosunku do A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1) nie świadczą o ich pracy w wymiarze niższym niż pełny etat. Zarazem przyznała, że nie słyszała, aby ww. osoby w czasie przeznaczonym na pracę w (...) nie wykonywały pracy. K. K. (1) i K. M. (1) wyjaśniły, że w dni, kiedy nie było ich w siedzibie pracodawcy, wykonywały pracę – odbierały telefony w sprawach służbowych, wysyłały korespondencję e-mail, pisały opinie prawne – nie tylko w dniach i godzinach przyjętych w spółce jako godziny pracy, ale także w innym czasie koniecznym do wykonania takiej pracy, a jak była potrzeba, to stawiały się w spółce. Poza tym były w gotowości do wykonania zadań, jeśli takie bieżąco zleciłby pracodawca. A. P. zeznając wyjaśnił,

że był radcą prawnym najbardziej obciążonym pracą na rzecz (...), co potwierdzili także inni świadkowie. Tylko on zajmował się sprawami związanymi z (...), ponieważ była to specyficzna i dość trudna materia, a za względu na jej skomplikowany charakter, zadania z nią związane powierzano radcy prawnemu najdłużej związanemu ze spółką i mającemu w tym zakresie największą wiedzę. Powód ani żaden ze świadków, których powołał, nie wskazywali na to, żeby zadania w czasie jednego dnia nieobecności w spółce tego radcy prawnego, były powierzane innym osobom, w tym właśnie powodowi. Podobnie było w przypadku A. M. (1). Ona również, podobnie jak A. P., zajmowała się specyficznym rodzajem zadań, które dotyczyły m.in. wykonywania funkcji rzecznika patentowego, a także przygotowaniem znaków towarowych, które to zadania wykonywała w dużej mierze poza siedzibą pracodawcy w różnych urzędach. Powód nie wskazywał, aby ww. zadania A. M. (1) realizował podczas jej nieobecności. Nie podnosili tego także i inni świadkowie, nie ma zatem w materiale dowodowym takich dowodów, w oparciu o które można byłoby stwierdzić, że ww. osoby – pozostając w określone dni poza siedzibą pracodawcy – nie wykonywały pracy na rzecz pozwanego.

Na zasadność tezy formułowanej przez powoda odnośnie niewykonywania przez czterech radców prawnych pracy w dni, kiedy pozostawali poza siedzibą spółki, nie wskazują również zeznania świadków M. C. i T. P. (2). Jak wcześniej zostało wskazane, Sąd miał na względzie, że ww. świadkowie pozostawali bądź wciąż pozostają w sporach sądowych z pozwaną spółką, co mogło rzutować na treść ich zeznań. Niezależnie od tej okoliczności, z zeznań M. C. wynika tyle tylko, że nie miała możliwości konsultacji z K. K. (1) w piątki, kiedy K. K. (1) nie przebywała w siedzibie spółki, przy czym sytuacja tego rodzaju była jednorazowa. Inni świadkowie, jak M. O., A. R., A. D. i A. G., wskazali inaczej niż M. C.. Potwierdzili, że była możliwość kontaktu z K. K. (1) i zdarzało się, że nawiązywali z nią kontakt w dniach, kiedy świadczyła pracę poza siedzibą spółki. Poza tym mieli możliwość skontaktowania się z K. K. (1) poprzez e-mail.

Uwzględniając wskazane dowody, Sąd ocenił, że nawet jeśli M. C. – zgodnie z tym, co zeznała - usłyszała od K. K. (1), że nie ma jej w piątki, to ze stwierdzenia tego można wnioskować tyle tylko, że K. K. (1) w ww. dniu nie przebywała w siedzibie spółki. To z kolei nie jest równoznaczne z tym, że pracy w takim dniu na rzecz pracodawcy nie wykonywała. Jeśli chodzi zaś o świadka T. P. (2), to zeznał podobnie jak M. C., przy czym dodatkowo wskazał, że K. K. (1), która mówiła mu, że w określonym dniu jej nie będzie, zarazem wskazywała, żeby świadek w sprawie, która wymagała konsultacji z radcą prawnym poszedł do M. S. bądź aby zadzwonił do niej („zadzwoń do mnie, to coś wymyślimy” – k. 778). Dalej świadek P. podał również, że „zdarzało się, że kiedy mecenas K. nie było w pracy, to telefonicznie konsultowałem z nią kwestie prawne” (k. 778 verte). W związku z tym z zeznań tego świadka wynika, że świadek w dniach, kiedy K. K. (2) nie pracowała w siedzibie spółki, miał możliwość skontaktowania się z nią i bywało, że tak czynił. To z kolei oznacza, że K. K. (1) była dostępna dla pracowników pozwanego w dni, kiedy nie było jej w siedzibie spółki, a także udzielała im konsultacji oraz załatwiała inne sprawy służbowe.

Podobną tezę można postawić również w stosunku do radcy prawnego K. M. (1). Świadek A. M. (2) z (...) (...), z którą K. M. (1) współpracowała, zeznała, że czasami miała z nią kontakt. Jednocześnie podała, że spółka korzystała z różnych radców prawnych, nie tylko z porad K. M. (1), z którą kontakt odbywał się w różnej formie – mailowo, telefonicznie, osobiście. Świadek wyjaśniła, że dużo kontaktów odbywało się mailowo, nie podała przy tym godzin, w jakich komunikacja z K. M. (1) miała miejsce. Określiła natomiast, że te kontakty z ww. mogły trwać 8 godzin tygodniowo.

Zestawiając zeznania ww. świadka z tym, co zeznała sama K. M. (1) oraz z treścią umów, jakie (...) (...) zawarła z kancelarią (...), jak również z treścią pisma (...) (...) (k. 800), zdaniem Sądu, nie ma żadnych podstaw, aby uznać, że w dni, kiedy K. M. (1) nie było w siedzibie (...), to nie wykonywała pracy i nie wypracowywała czasu pracy odpowiadającego pełnemu etatowi. Oczywiście powyższe potwierdza, że K. M. (1) pracowała na rzecz ww. spółki, ale trudno ustalić jednoznacznie wymiar godzin i dni, kiedy to miało miejsce, tym bardziej że forma kontaktów była różnorodna. Zarazem tego rodzaju praca nie jest równoznaczna z niewykonywaniem dla (...) pracy przez średnio 40 godzin tygodniowo, a tylko takie ustalenie, zdaniem Sądu, uprawniałoby do stwierdzenia, że powód był gorzej traktowany, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia.

K. M. (2) zeznała, że bywało, że kiedy dzwoniła do K. M. (1), A. P. bądź K. K. (1), to albo nie odbierali telefonów, albo odebrała któraś z tych osób i powiedziała, że nie ma jej w spółce i prosi o kontakt z dyrektorem biura prawnego.

Zarazem świadek nie miała wiedzy o tym, czy ww. osoby, kiedy nie było ich w spółce, wykonywały pracę. Przyznała jednak, że mogła być między nią a ww. radcami wymiana korespondencji e-mail. Zeznania ww. świadka, podobnie jak M. C. w zakresie twierdzenia o braku kontaktu z radcami, którzy w danym dniu nie pracowali w siedzibie spółki bądź o odmowie wykonania jakichś zadań w takim dniu, nie znalazły pokrycia w tym, co zeznały M. O., A. R., A. D. i A. G.. Wymienione osoby wyraźnie wskazały na kontakty z radcami prawnymi, których nie było w siedzibie spółki. Nie znały sytuacji, by taki kontakt był w ogóle niemożliwy bądź utrudniony. Na podobne okoliczności wskazywali również H. B. i G. S..

H. B. - dyrektor Biura (...) - w większości potwierdził powyższe okoliczności. Wyjaśnił, że przydział spraw radcom prawnym nie uwzględniał okoliczności pracy określonych radców prawnych w siedzibie spółki przez część dni tygodnia. Zeznał także, że radcowie prawni wykonujący pracę przez 3 lub 4 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy wykonywali pracę w wymiarze pełnego etatu oraz byli tak samo lub nawet bardziej obciążeni zadaniami. Świadek potwierdził zarazem, że nie kontrolował tego, co danego dnia robi każdy z radców prawnych, ponieważ byli oni rozliczani z efektów pracy. Z kolei przekierowywanie niektórych spraw do innych radców prawnych obecnych w danej chwili w siedzibie spółki, miało miejsce sporadycznie.

Podsumowując, przeanalizowane zeznania oraz dokumenty złożone w sprawie przez strony nie dają, zdaniem Sądu, podstaw do stwierdzenia, że radcowie prawni A. P., K. K. (1), K. M. (1) i A. M. (1) – z racji tego, że w siedzibie spółki pracowali jedynie przez część dni tygodnia – byli wynagradzani lepiej niż powód, za wykonywanie zadań tylko w niektórych dniach tygodnia. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że w dniu, kiedy tych radców w pracy nie było, wykonywali zadania. Być może nie obejmowały one 8 godzin w każdym takim dniu, ale nie można w tym kontekście nie zwrócić uwagi na zeznania H. B., K. M. (1), K. K. (1), A. M. (1) czy G. S., którzy wskazywali, że organizacja pracy w dziale prawnym była taka, że dyrektor nie prowadził szczegółowego nadzoru w zakresie organizacji pracy. Dla spółki istotne było, aby zadanie zostało wykonane terminowo, zatem spółka nie ingerowała w to, czy dany radca określone zadanie zrealizował w dniu roboczym, w domu po godzinach pracy czy w dni wolne. Z tego zatem należy wnioskować, że szczególnie w przypadku radców, którzy mieli ustalone 3 lub 4 dni godziny pracy w siedzibie spółki, jeśli jakieś zadanie nie zostało wykonane w tych dniach oraz w dniu, kiedy przebywali poza spółką, to robili to w godzinach wieczornych czy w dniach wolnych od pracy. O tym, że tak było i że czas pracy tych radców nie był niższy niż pełny etat świadczy także i to, jaką ilość zadań otrzymywali. Powód w tym zakresie nie przedstawił żadnych dowodów, jedynie sam zeznał, że miał wrażenie, że on i osoby pracujące w spółce 5 dni są bardziej obciążone. Poza wrażeniem powoda w zgromadzonym materiale dowodowym nie ma jednak dowodów na to wskazujących. Żaden ze świadków tego nie potwierdził, a wręcz przeciwnie, choćby A. P. wskazał, że z uwagi na doświadczenie w pracy, obsługę specyficznej materii i oczekiwanie, że to on właśnie zajmie się określonym zagadnieniem, jego obciążenie pracą było większe, choć w siedzibie spółki pracował przez 4 dni. Również H. B. – osoba, która rozdzielała zadania w dziale prawnym – nie wskazywał na nierówności w przydziale zadań radcom prawnym. Wyjaśnił, że wszystkim radcom przydzielał tak samo sprawy, bez uwzględnienia tego, że ktoś w danym dniu czy dniach nie pracuje w siedzibie spółki. W związku z tym, biorąc pod uwagę takie samo obciążenie pracą – przy czym nie chodzi o meritum, tylko o ilość zadań adekwatną do pełnego wymiaru - logiczne jest, że K. M. (1), K. K. (1), A. P. i A. M. (1), skoro otrzymywali zadania odpowiednie do pełnego etatu, tak jak inni radcowie, to kiedyś musieli je wykonać. Do ich pracy nie było zastrzeżeń, z powierzonych im obowiązków wywiązywali się. Jeżeli chodzi zaś o cedowanie ich zadań na innych radców prawnych, to było to sporadyczne. Zdaniem Sądu, powód nie zdołał wykazać nagminności tego procederu. Ponadto – jak wynika z zeznań świadków – tego rodzaju przypadki cedowania zadań nieobecnych radców prawnych dotyczyły w dużej mierze parafowania dokumentów, jeśli zachodziła potrzeba lub udziału w posiedzeniu rady nadzorczej albo w posiedzeniu zarządu bądź uzupełnienia lub poprawienia uchwał. Inne zadania radcowie prawni, którzy 3 lub 4 dni w tygodniu pracowali w siedzibie spółki, wykonywali samodzielnie. Zdaniem Sądu musieli to kiedyś robić. Jeśli nie robili tego przez 3 lub 4 dni w tygodniu, kiedy pracowali w siedzibie spółki, to czynili to albo w tych dniach kiedy pozostawali poza siedzibą spółki, albo w czasie wolnym. Oczywiście, co do zasady powinni zadania takie wykonywać w czasie ustalonym przez pracodawcę (w godzinach pracy Biura (...)), jednak jeśli tak nie było, to choć dochodziło do określonych naruszeń przepisów, nie ma podstaw, aby stawiać tezę o faktycznym wykonywaniu pracy tylko w niektóre dni tygodnia, a więc de facto w czasie pracy niższym niż pełny etat.

Jeśli chodzi natomiast o pary zawodowe, które funkcjonowały krótko w czasie zatrudnienia powoda, to bez względu na powód, dla którego takie pary wprowadzono, należy wskazać, że przypadki zastępowania się nawzajem przez radców prawnych w sytuacji, kiedy radca prawny z danej pary nie był obecny w pracy w siedzibie spółki, były sytuacjami wyjątkowymi. Najczęściej dotyczyły zastępstw podczas posiedzeń rady nadzorczej lub zarządu bądź podpisania i wprowadzania drobnych poprawek w uchwałach. Zdaniem Sądu, powód nie zdołał wykazać, aby w jego przypadku bądź w przypadku innych radców prawnych, pracujących w siedzibie spółki przez 5 dni w tygodniu, były to sytuacje nagminne albo by był obciążony pracą bardziej niż radcowie prawni, świadczący pracę w siedzibie spółki przez 3 lub 4 dni w tygodniu.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powoda, że okoliczność związana ze świadczeniem pracy na rzecz innych podmiotów przez radców prawnych K. M. (1) i K. K. (1), w czasie kiedy nie były obecne w siedzibie spółki, potwierdza, że nie wykonywały wówczas pracy na rzecz pozwanego. Zeznania H. B. i G. S. potwierdziły, że pracodawca był świadom, że radcowie prawni, nie tylko K. M. (1) i K. K. (1), wykonują czynności na rzecz innych podmiotów, co zresztą dotyczyło także samego powoda. Pracodawca nie kontrolował, czy czynności te były wykonywane w czasie pracy u pozwanego, jednakże nie było co do tego przyzwolenia i zgody pracodawcy. Poza tym K. M. (1) i K. K. (1), a także dwóch pozostałych radców prawnych, do których powód się porównywał, realizowali czynności powierzane im przez pracodawcę, który do ich pracy nie miał zastrzeżeń. Zastrzeżenia nie pojawiały się również w związku z tym, że ww. osoby pracowały w siedzibie spółki przez 3 lub 4 dni. Pracodawca nie miał problemu z kontaktem z nimi w dni, kiedy nie było ich w spółce. Wielu świadków potwierdziło, że taki kontakt nie był utrudniony. Co prawda niektórzy świadkowie - M. C. i K. M. (2), w związku z powszechną informacją, że K. M. (1) i K. K. (1) pracują w danym dniu poza siedzibą spółki, nie zwracali się do tych radców, ale to nie znaczy, że nie wykonywali oni pracy na rzecz spółki w ogóle. Poza tym inni świadkowie, inaczej niż M. C. i K. M. (2), twierdzili, że kontaktowali się z K. M. (1) i K. K. (1) w tych dniach bez problemu poprzez e-mail bądź telefonicznie. Brak problemów z komunikacją z radcami prawnymi świadczącymi pracę poza siedzibą spółki przez 1 lub 2 dni w tygodniu potwierdzają także wiadomości e-mail wymieniane przez K. M. (1), K. K. (1) i A. M. (1) z innymi pracownikami spółki.

Uwzględniając powyższe, Sąd nie miał podstaw do przyjęcia, że K. M. (1), K. K. (1), A. P. i A. M. (1) nie wypracowywali liczby godzin pracy odpowiadającej pełnemu etatowi, a tym samym, nie podstaw, aby twierdzić, że byli lepiej i korzystniej wynagradzani niż powód.

Odnosząc się jeszcze do twierdzenia powoda związanego z tym, że radcowie prawni, którzy świadczyli pracę w siedzibie pozwanej spółki przez 3 lub 4 dni w tygodniu składali wnioski urlopowe obejmujące tylko te dni, w których mieli świadczyć pracę w siedzibie spółki, należy wskazać, że takie sytuacje nie były regułą, a wobec zgłoszenia tego H. B., sprawa ta została wyjaśniona, a postępowanie radców prawnych skorygowane. Z kart czasu pracy przedstawiających ewidencję czasu pracy radców prawnych wynika, kiedy radcowie prawni korzystali z urlopów wypoczynkowych. W większości przypadków wnioski urlopowe były składane na 5 dni w tygodniu, choć zdarzały się sytuacje, że radca prawny, który świadczył pracę w siedzibie pozwanej spółki przez 3 lub 4 dni w tygodniu składał wniosek urlopowy obejmujący jedynie dni, w których miał pracować w siedzibie spółki. Poza tym praktyka, do której odwoływał się powód, funkcjonowała jedynie przez jakiś czas, potwierdziły to przede wszystkim karty czasu pracy radców prawnych oraz świadek H. B. i pozostali radcowie prawni zatrudnieni w pozwanej spółce. Wobec tego nie sposób uznać, że wypisywanie wniosków urlopowych tylko na dni pracy w siedzibie spółki było regułą trwającą przez cały sporny okres, co prowadzi w konkluzji o braku możliwości uznania, aby także w tym kontekście powód był gorzej traktowany od innych radców prawnych.

Konkludując, Sąd Okręgowy ocenił, że powód nie wykazał nierównego traktowania na tle innych radców prawnych zatrudnionych przez pozwaną spółkę, jak również przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Z kolei strona pozwana wykazała, że K. K. (1), K. M. (1), A. P. i A. M. (1) – tak, jak powód – byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, z możliwością wykonywania pracy w siedzibie spółki przez część dni tygodnia, ich wynagrodzenie zatem było ustalone za pełny etat – podobnie, jak w przypadku powoda. Nierówności w tym wynagrodzeniu wynikały natomiast –

co sam powód przyznał – z innych przyczyn niż nierówność w zatrudnieniu. W tej sytuacji powództwo było bezzasadne i podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., uwzględniając że wartość przedmiotu sporu wynosiła 201.390,00 zł. Wobec tego wysokość tychże kosztów, ustalonych na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. nr 265) wyniosła 8.100 zł. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 wynoszą 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Przy wartości przekraczającej 200.000 zł, jak w przedmiotowej sprawie, jest to kwota 8.100 zł (75% x 10.800 zł).

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2022r. poz. 1125) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W rozpatrywanej sprawie, w której Sąd tymczasowo pokrył wydatki związane ze stawiennictwem świadka na rozprawie, w myśl zacytowanego przepisu, nie zachodziły szczególne okoliczności dające podstawy do obciążenia tymi wydatkami powoda. Z tego względu Sąd przejął wydatki na rachunek Skarbu Państwa.

sędzia Agnieszka Stachurska