

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Grażyna Pera

Kamila Szelągowska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K. (poprzednio P.)

przeciwko I. (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające, odszkodowanie związane z dyskryminacją, odprawę

1. zasądza na rzecz powódki M. K. od pozwanego I. (...) z siedzibą w W. kwotę 25.668,51 zł (słownie: dwadzieścia pięć tysięcy sześćset sześćdziesiąt osiem złotych 51/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające;

2. zasądza na rzecz powódki M. K. od pozwanego I. (...) z siedzibą w W. kwotę 17.112,34 zł (słownie: siedemnaście tysięcy sto dwanaście złotych 34/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy;

3. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

4. zasądza na rzecz pozwanego I. (...) z siedzibą w W. od powódki M. K. kwotę 300,00 zł (słownie: trzysta złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazuje pobrać od pozwanego I. (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.139,04 zł (słownie: dwa tysiące sto trzydzieści dziewięć złotych 04/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

6. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 1 do kwoty 8.556,17 zł (słownie: osiem tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych 17/100).

(...)

Pozwem z dnia 7 stycznia 2014 roku powódka M. P. (obecnie K.) wniosła o uznanie wręzonego jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy określonych w porozumieniu stron do umowy o pracę z dnia 28 września 2006 roku oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego różnicy w wynagrodzeniu przysługującym powódce za czas obowiązywania nowych warunków pracy i płacy. Powódka wniosła również w przypadku rozwiązania z nią umowy o pracę przed zamknięciem rozprawy o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego różnicy w wynagrodzeniu przysługującym jej za czas obowiązywania nowych warunków pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie w przypadku uznania niezasadności przywrócenia jej do pracy wniosła o zasądzenie na jej rzecz stosownego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, odszkodowania za dyskryminację oraz odprawy. Jako pozwanego powódka wskazała (...)z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że jest zatrudniona przez pozwaną spółkę od dnia 28 września 2006 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego konsultanta podatkowego. Dnia 30 grudnia 2013 roku pracodawca wręczył jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w którym zaproponowano jej obniżenie wynagrodzenia. Według powódki wręczenie jej tego wypowiedzenia było pokłosiem niepodpisania przez nią propozycji umowy o współpracy zamiast umowy o pracę. Powódka dodała, że niezasadna i niezgodna z prawdą jest ocena sytuacji ekonomicznej Instytutu przedstawiona w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego, ponadto nigdy żaden klient nie zgłaszał uwag do pracy wykonywanej przez powódkę, powódka wykonywała swoje obowiązki rzetelnie i sumiennie. W związku z powyższym powódka uznała, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była rzeczywista. Odnośnie prowadzenia portalu podatkowego powódka wskazała, że jako pracownik merytoryczny, nie jest ona odpowiedzialna za osiągnięcie przez portal zamierzonego wyniku finansowego. Powódka zarzuciła również, że wręzone jej wypowiedzenie zmieniające nie zostało podpisane przez odpowiednie osoby reprezentujące pracodawcę.

(pozew – k. 1 – 10)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że wynagrodzenie zasadnicze powódki nie zmieniło się, zaś porównanie jej wynagrodzenia całkowitego po zaproponowanych zmianach prowadzi do wniosku, że nie odbiega ono znacznie od wynagrodzeń innych pracowników pozwanej spółki. Pozwana dodała również, że spadły jej wyniki finansowe w porównaniu do roku poprzedniego, w związku zaś z pogorszeniem tych wyników pozwana ogranicza koszty stałe, co oznacza ograniczenie kosztów zatrudnienia. Pozwana podniosła także, że powódce została odebrana funkcja redaktora merytorycznego portalu podatkowego ze względu na nie w pełni satysfakcjonującą ocenę jej pracy na tym stanowisku. Jednocześnie pozwana wskazała, że brak zainteresowania portalem podatkowym przez odbiorców jest niewątpliwie konsekwencją jego zawartości merytorycznej, za co powódka była odpowiedzialna. Pozwana zaprzeczyła, aby błędnie rozliczała pracę powódki w trakcie trwania jej zatrudnienia, a także, jakoby doszło do niezachowania kryteriów formalnych przy wypowiedzeniu, zostało ono bowiem podpisane przez dwóch członków zarządu pozwanej.

(odpowiedź na pozew – k. 48 – 57)

Pismem procesowym z dnia 11 kwietnia 2014 roku powódka sprecyzowała, iż wnosi o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej stosownego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, odszkodowania za dyskryminację w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

(pismo procesowe z dnia 11.04.2014r. - k. 83 – 96)

Na rozprawie w dniu 10 października 2014 roku powódka sprecyzowała, że wnosi o zasądzenie na jej rzecz kwoty 25.668,51 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz kwoty 17.112,34 zł tytułem odprawy, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 marca 2014 roku do dnia zapłaty.

(protokół rozprawy z dnia 10.10.2014r. – k. 155)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. (poprzednio P.) była zatrudniona w pozwanej (...)z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 kwietnia 2006 roku do dnia 11 lipca 2006 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 lipca 2006 roku do dnia 30 września 2006 roku, a od dnia 1 października 2006 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8.556,17 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 1, 6 i 9 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o zarobkach – k. 66)

Powódka dnia 21 września 2010 roku została wpisana na listę doradców podatkowych.

(dowód: wpis na listę doradców podatkowych – k. 15)

Porozumieniem zawartym dnia 1 kwietnia 2011 roku strony uzgodniły, że powódka będzie zajmować stanowisko starszego konsultanta podatkowego/redaktora merytorycznego portalu podatkowego. Powódce została wówczas dodana funkcja redaktora portalu podatkowego, który miał przynosić w zamierzeniu pracodawcy konkretny dochód. Przed założeniem tego portalu nie zostały jednak przeprowadzone żadne badania zapotrzebowania na taki portal, powódka nie otrzymała też żadnego konkretnego budżetu na jego rozwój. Z tytułu pełnienia funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego miała ona otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 1.200,00 zł brutto miesięcznie określone jako dodatek funkcyjny. W ramach swych obowiązków na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego powódka miała odpowiadać za dobór treści merytorycznych, przekazywanie gotowych informacji do D. Składu i (...) celem zamieszczenia na portalu podatkowym, cotygodniową aktualizację zawartości portalu podatkowego oraz przedkładanie zarządowi pozwanej spółki założenia polityki programowej. W ramach swych obowiązków powódka nie miała zajmować się promocją portalu podatkowego i marketingiem, ani działaniami sprzedażowymi związanymi z tym portalem. Powódka zajmowała się głównie sprawdzaniem pod kątem merytorycznym streszczeń publikowanych na portalu podatkowym i na serwisie podatkowym.

Dnia 10 września 2013 roku został sporządzony aneks do protokołu narady (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, w treści którego wprowadzono zapis, który wskazywał, że powódka ma być odpowiedzialna za podjęcie działań zwiększających sprzedaż portalu podatkowego, ma ona osiągnąć przychód miesięczny portalu na takim poziomie, aby nie generować zwiększenia straty, ograniczyć koszty portalu oraz bieżąco ograniczać powstałą stratę, która na koniec miesiąca wynosi około 100.000,00 zł. Powódka nie otrzymała jednak żadnego wypowiedzenia zmieniającego, w którym pracodawca zaproponowałby jej nałożenie nowych obowiązków związanych z tym portalem.

Powódka musiała prowadzić bezkosztowe działania marketingowe, ponieważ nie otrzymała zgody zarządu na wydatki w tym zakresie. Początkowo powódka dostała zgodę od prezesa W. M. na sfinansowanie promowania portalu poprzez jego pozycjonowanie w Internecie, ale zostało to zablokowane przez innego członka zarządu R. M.. Kwestia portalu podatkowego była przyczyną konfliktu powódki z R. M.. Powódka nie mogła więc prowadzić żadnych działań marketingowych wiążących się z jakimikolwiek wydatkami dla spółki. Wobec tego działania marketingowe powódki ograniczyły się do promowania portalu podatkowego na szkoleniach prowadzonych przez spółkę, zawiadamiania klientów spółki w korespondencji mailowej o istnieniu tego portalu, a także umieszczania informacji o tym portalu w komentarzach i folderach przygotowywanych przez pozwaną.

Powodem, dla którego portal podatkowy słabo się sprzedawał był brak odpowiednich środków przeznaczonych przez pozwaną spółkę na reklamę i marketing owego portalu. Po zwolnieniu powódki nic się nie zmieniło jeśli chodzi o wygląd portalu podatkowego i jego zawartość.

W okresie styczeń – grudzień 2013 roku, czyli wtedy, gdy powódka pracowała w pozwanej spółce i zajmowała się portalem podatkowym, portal ten zanotował sprzedaż w kwocie 14.509,34 zł. Z kolei w okresie styczeń – grudzień 2014 roku portal zanotował sprzedaż w kwocie 7.145,56 zł, czyli mniejszą o połowę.

W pozwanej spółce znajduje się osobny dział marketingu.

(dowód: porozumienie z dnia 01.04.2011r. – k. 11 – 12, zakres obowiązków – k. 13 – 14, aneks do protokołu z narady (...) k. 23, korespondencja mailowa z dnia 19.07.2013r. – k. 24 – 25, zeznania świadka P. G. – k. 229 verte - 232, zeznania świadka K. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:13:51 do 00:51:09, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13, analiza porównawcza portalu – k. 363)

Dnia 30 grudnia 2013 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy. Zaproponowane zmiany dotyczyły: - stanowiska pracy (§1 pkt 1 umowy o pracę) – tu zamiast dotychczasowego stanowiska starszego konsultanta podatkowego/redaktora merytorycznego portalu podatkowego pracodawca zaproponował stanowisko starszego konsultanta podatkowego,

- zakresu obowiązków (§2 pkt 2 umowy o pracę) – z zakresu obowiązków usunięto obowiązki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego,

- limitu opracowań pisemnych (§3 pkt 2 umowy o pracę) - pracodawca zaproponował wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.500,00 zł brutto, czyli takiej samej jak dotychczas, z tą zmianą, że miało ono przysługiwać za opracowanie w każdym miesiącu 5 opracowań pisemnych, a nie jak dotąd jedynie 3 opracowań;

- dodatku funkcyjnego (§3 pkt 3 umowy o pracę) – pracodawca zabrał powódce dodatek funkcyjny za pełnienie funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego w wysokości 1.200,00 zł miesięcznie brutto;

- wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit (§3 pkt 4 umowy o pracę) - pracodawca zaproponował stawkę 500,00 zł brutto za każde opracowanie ponad limit 5 opracowań miesięcznie, gdzie dotychczas powódka miała stawkę 600,00 zł brutto za każde opracowanie ponad limit;

- premii kwartalnej (§3 pkt 5,6,7,8 umowy o pracę) – pracodawca usunął tę premię, która do tej pory miała wynosić od 10% do 35% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał;

- stawki za godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy (§3 pkt 9 umowy o pracę) - pracodawca zaproponował za każdą godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz za każdą godzinę konsultacji udzieloną w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy stawkę w wysokości 85,00 zł brutto za godzinę konsultacji, gdzie dotychczasowa stawka wynosiła dla powódki 150,00 zł brutto za godzinę;

- ekwiwalentu za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu (komputera) stanowiącego własność pracownika (§3 pkt 11 umowy o pracę) - pracodawca usunął ten ekwiwalent, który do tej pory wynosił dla powódki 350,00 zł.

Jako przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie stanowiska pracy (§1 pkt 1), limitu opracowań pisemnych (§3 pkt 2), wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit (§3 pkt 4), premii kwartalnej (§3 pkt 5,6,7,8) oraz stawki za godzinę konsultacji (§3 pkt 9) pracodawca podał pogarszającą się sytuację ekonomiczną związaną ze wzrostem konkurencji w branży, spadkiem cen świadczonych usług, która spowodowała spadek rentowności zleceń oraz przychodów I. (...). Pozwana dalej wskazała, że była zmuszona do obniżenia cen świadczonych usług oraz jednoczesnego zmniejszenia kosztów stałych, do których w głównej mierze należą koszty wynagrodzeń.

Jako przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie odebrania funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego, czyli w zakresie zakresu obowiązków (§2 pkt 2) oraz dodatku funkcyjnego (§3 pkt 3) pozwana podała nie w pełni satysfakcjonującą ocenę pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego

portalu podatkowego, pomimo bowiem planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę.

Wreszcie jako przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie ekwiwalentu za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu (komputera) stanowiącego własność pracownika (§3 pkt 11) pracodawca podał, że zmiana w zakresie używania własnego sprzętu jest spowodowana tym, że pozwana nie oczekuje od powódki używania własnego sprzętu, przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę wykorzystywany ma być wyłącznie sprzęt zapewniony przez pracodawcę w adekwatnym zakresie.

Wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające zostało podpisane przez dwóch członków zarządu pozwanej spółki – (...) – M. i J. B.. W pozwanej spółce funkcjonuje zarząd złożony z trzech osób, zaś do reprezentowania tej spółki są uprawnieni dwaj członkowie zarządu działający łącznie.

Oświadczeniem z dnia 14 lutego 2014 roku powódka nie przyjęła proponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające – k. 16 – 17, zakres obowiązków – k. 18 – 19, odpis z KRS – k. 58 – 65, oświadczenie powódki o nieprzyjęciu warunków z wypowiedzenia zmieniającego – k. 1 cz. C a/o powódki)

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego pracodawca w lipcu i sierpniu 2013 roku nakłaniał wszystkich zatrudnionych w pozwanej spółce doradców podatkowych (łącznie 13 pracowników) do zmiany umowy o pracę na umowę na tzw. samozatrudnienie, na działalność gospodarczą. Powódce też została taka propozycja złożona, powódka jednak jej nie przyjęła. Z całej grupy 13 pracowników propozycja takiej zmiany została przyjęta tylko przez dwie osoby, dalszych 4-5 osób po jakimś czasie zwolniło się z pracy w pozwanej, ponieważ po złożeniu tej propozycji pracownicy pozwanej zaczęli szukać innej pracy. Powódka propozycję samozatrudnienia otrzymała po raz pierwszy dnia 26 lipca 2013 roku, a po raz drugi dnia 5 listopada 2013 roku, natomiast dnia 30 grudnia 2013 roku wręczono jej wypowiedzenie zmieniające.

Podczas składania pracownikom propozycji przejścia na samozatrudnienie pracodawca wskazywał pracownikom, że jeśli jej nie zaakceptują, to ich wynagrodzenie ulegnie zmniejszeniu.

(dowód: zeznania świadka P. G. – k. 229 verte - 232, zeznania świadka K. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:13:51 do 00:51:09, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13, korespondencja dotycząca propozycji przejścia powódki na samozatrudnienie – k. 107 - 109)

W 2013 roku innym pracownikom pracującym na stanowisku starszego konsultanta podatkowego, takim jak P. G., czy K. K. (2) wynagrodzenie nie zostało obniżone. Nie zostały też obniżone stawki usług pozwanej oferowanych klientom. Pozwana nie zwalniała również w 2013 roku żadnych pracowników ze względu na trudną sytuację finansową.

(dowód: zeznania świadka P. G. – k. 229 verte - 232, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13, zeznania świadka J. Ś. – protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:51:09 do 01:27:28, zeznania świadka K. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:13:51 do 00:51:09, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13)

Warunki zaproponowane powódce w wypowiedzeniu zmieniającym, w przypadku ich zaakceptowania, oznaczałyby dla powódki obniżenie jej realnego wynagrodzenia o około 40.000,00 zł rocznie. Powódka przed wręczeniem jej tego wypowiedzenia otrzymywała bowiem dużą część wynagrodzenia z tytułu przekroczenia limitu opinii, stanowiło to w 2011 roku 38% jej wynagrodzenia, a w 2012 – 45% wynagrodzenia.

(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13)

W 2013 roku powódka uzyskała z tytułu stosunku pracy w pozwanej spółce przychód w wysokości 107.812,75 zł. Trzej inni pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach starszych konsultantów uzyskali w 2013 roku przychód w wysokości odpowiednio: A. Ż. – 91.114,00 zł, P. G. – 100.924,64 zł oraz K. K. (2) – 97.535,67 zł.

(dowód: PIT-11 powódki i trzech innych pracowników pozwanej – k. 67 – 70 verte)

Za cały rok 2010 przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi w pozwanej spółce wyniosły łącznie 10.024.909,68 zł, zaś za cały 2011 rok wyniosły one 11.418.311,49 zł. Przychody te za cały rok 2012 wyniosły z kolei 12.425.807,02 zł. Za 2013 rok przychody netto pozwanej ze sprzedaży i zrównane z nimi wyniosły 11.749.546,28 zł.

Za 2010 rok pozwana zanotowała zysk netto w wysokości 938.368,81 zł, a za 2011 rok w wysokości 1.747.904,81 zł. Z kolei za 2012 rok pozwana wypracowała zysk netto w wysokości 1.642.849,58 zł. Za 2013 rok pozwana wypracowała zysk netto w wysokości 1.735.083,63 zł, a więc większy niż za rok 2012. Zysk z 2013 roku został podzielony w ten sposób, że kwota 1.000.000,00 zł została przekazana na wypłatę dywidendy, a pozostała kwota 735.083,63 zł na kapitał zapasowy.

Za 2011 rok dział doradztwa podatkowego pozwanej spółki wygenerował zysk brutto w kwocie 2,77 mln zł, co oznaczało wzrost o 22,03% rok do roku. Za 2012 rok dział ten uzyskał dochód w kwocie 983.460,70 zł, w 2013 roku dział ten wygenerował zaś dochód w kwocie 332.702,51 zł, co stanowiło spadek o 66,17% rok do roku.

(dowód: rachunki zysków i strat – k. 97 i k. 102, sprawozdania za rok obrotowy – k. 98 – 101 i k. 103 – 105, informacja dot. wyniku działu doradztwa – k. 71, sprawozdanie finansowe za rok 2013 – k. 207 – 218, uchwała nr 3/2014 – k. 206)

W 2013 roku doszło w pozwanej spółce do znacznego zwiększenia zysków dzięki przeprowadzonym przez pozwaną szkoleniom związanym ze zmianami w ustawach podatkowych.

(dowód: zeznania świadka P. G. – k. 229 verte - 232, zeznania świadka K. K. (2) - protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:13:51 do 00:51:09, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13)

Powódka w trakcie swego zatrudnienia w pozwanej spółce musiała czasem wykonywać część swojej pracy po godzinach pracując w domu na własnym sprzęcie komputerowym. Powódka sporządzała też materiały szkoleniowe, jednak nie pracowała ona nigdy w dziale edukacji pozwanej spółki. Zdarzały się również sytuacje, gdy pracodawca kazał powódce korygować swoje rozliczenia co do nadzorów stałych w stosunku do niektórych podmiotów, którymi powódka miała się zajmować, co bezpośrednio wpływało na obniżenie wynagrodzenia powódki, pracodawca dopuścił się również nierozliczenia audytu przeprowadzonego przez powódkę w lipcu 2013 roku.

(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 14.06.2017r. od 00:02:53 do 00:07:53, zeznania świadka K. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 18.11.2015r. od 00:13:51 do 00:51:09, pismo powódki z dnia 15.11.2013r. – k. 26, mail z dnia 04.03.2013r. – k. 27, zarządzenie z dnia 26.10.2012r. – k. 28 - 29)

W momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego oraz w momencie ustania jej stosunku pracy pozwana spółka zatrudniała powyżej 25 osób.

(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 25.07.2018r. od 00:08:12 do 00:54:13, zeznania świadka I. L. – protokół rozprawy z dnia 20.01.2017r. od 00:12:44 do 00:49:40)

W okresie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim od dnia 18 listopada 2013 roku do dnia 2 grudnia 2013 roku pozwany zwracał się do ZUS o kontrolę tego zwolnienia. W wyniku przeprowadzonej kontroli ZUS stwierdził, że powódka właściwie wykorzystywała to zwolnienie.

(dowód: pisma pozwanej do ZUS z dnia 21.11.2013r. i 22.11.2013r. – k. 41 – 42 cz. B a/o powódki, pismo ZUS z dnia 03.12.2013r. – k. 45 cz. B a/o powódki)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powódki oraz świadków P. G. i K. K. (2), wzajemnie się one bowiem potwierdzają i są ze sobą spójne, a także znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym za wiarygodny. Odnośnie zeznań powódki Sąd miał jedynie na uwadze, że powódka w swych zeznaniach podała, że propozycja przejścia na samozatrudnienie oraz wypowiedzenie zmieniające zostały jej wręczone w 2012 roku, jednak z pozostałego materiału dowodowego, w szczególności z treści wręzonego powódce wypowiedzenia, wynika, że chodziło jej nie o rok 2012, ale o rok 2013. Sąd miał też na uwadze szczególną wagę zeznań świadków P. G. i K. K. (2), byli oni bowiem pracownikami pracującymi na analogicznym jak powódka stanowisku pracy, ponadto w kwestii sytuacji ekonomicznej spółki w 2013 roku, czy swoich wynagrodzeń lub stawek za zlecenia stosowanych w stosunku do klientów spółki mieli oni również szeroką wiedzę, potwierdzając zeznania i argumentację powódki.

Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania świadka J. S., powódka nie zdołała bowiem wykazać, że pracowała w pozwanej spółce w dziale edukacji.

Odnośnie zeznań świadków M. U. oraz I. L. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jaki mówią oni o złej ogólnej sytuacji finansowej pozwanej spółki, jednocześnie uznając za wiarygodne informacje o spadku przychodów z podstawowej działalności. Sąd miał również na uwadze, że zeznania świadka M. U. przeczą złej sytuacji finansowej pozwanej, bowiem świadek zeznał, że nie zmniejszono mu pensji, nie ma on również wiedzy, aby jakimkolwiek innemu pracownikowi tę pensję zmniejszono, ponadto nie było zwolnień grupowych w pozwanej spółce w 2013 roku. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka M. U. w zakresie, w jakim twierdzi on, że doszło w pozwanej do zmniejszenia stawek za zlecenie dla klientów pozwanej, Sąd miał bowiem na uwadze, że w toku postępowania nie została przedstawiona żadna dokumentacja potwierdzająca taki spadek cen, a ponadto jest to sprzeczne z zeznaniami innych świadków, zwłaszcza świadka P. G..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. Ś. w zakresie, w jakim zeznaje ona, że regulamin wynagradzania był ogólnie dostępny, bowiem z zeznań świadka K. K. (2) wynika, że pracownicy nie widzieli takiego regulaminu. Sąd miał również na uwadze, że z zeznań świadka wynika, że powódka uczestniczyła na naradach, na których mówiono o złej sytuacji portalu, jednak samo uczestnictwo powódki w tych naradach nie jest jeszcze w ocenie Sądu równoznaczne z przekazaniem powódce nowych obowiązków pracowniczych związanych z promocją i marketingiem portalu.

Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania powódka wносиła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości na okoliczność sytuacji ekonomicznej pozwanego w latach 2011-2013, w szczególności na okoliczność tego czy ta sytuacja uległa pogorszeniu oraz czy poziom kosztów generowanych przez pozwaną został ograniczony szczególnie w roku 2013. Sąd uznał jednak, że dowód ten nie jest konieczny do przeprowadzenia w niniejszej sprawie, bowiem Sąd jest w stanie samodzielnie ocenić sytuację finansową pozwanej spółki na podstawie złożonych do akt sprawy sprawozdań finansowych. Zgodnie zaś z art. 278 § 1 KPC Sąd może wezwać biegłego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. W niniejszej zaś sprawie Sąd uznał, że ocena sytuacji finansowej nie wymaga takich wiadomości, Sąd jest w stanie samodzielnie na potrzeby niniejszej sprawy ocenić na podstawie przedłożonych dokumentów tę sytuację. Wobec tego Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda w tym przedmiocie, uznając, że jego uwzględnienie i dopuszczenie dowodu z opinii biegłego doprowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy, odszkodowania za dyskryminację oraz odprawy.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Regulację tę, na mocy art. 42 § 1 KP, stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego. Z powyższego wynika, że powódka dla wykazania zasadności swego roszczenia o przywrócenie do pracy powinna wykazać, że wręczone jej wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem, albo też było nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka zwracała głównie uwagę na nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia. Wobec tego Sąd przeanalizował przyczyny wskazane w wypowiedzeniu wręczonym powódce. W treści wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczyny powołał się na:

- 1) pogarszającą się sytuację ekonomiczną związaną ze wzrostem konkurencji w branży, spadkiem cen świadczonych usług, która spowodowała spadek rentowności zleceń oraz przychodówI. (...)
- 2) nie w pełni satysfakcjonującą ocenę pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, pomimo bowiem planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę,
- 3) fakt, że pozwana nie oczekuje od powódki używania własnego sprzętu, przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę wykorzystywany ma być wyłącznie sprzęt zapewniony przez pracodawcę w adekwatnym zakresie.

Odnośnie pierwszej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego kluczową kwestią było ustalenie, czy faktycznie sytuacja finansowa pozwanej pogorszyła się. Z przedłożonych sprawozdań finansowych wynika, że faktycznie w 2013 roku doszło do zmniejszenia się przychodów netto ze sprzedaży i zysku ze sprzedaży z poziomu 1.622.312,98 zł w 2012 roku do 983.614,70 zł w 2013 roku. Jednak jednocześnie ogólny zysk netto pozwanej spółki wzrósł w 2013 roku w porównaniu do wyniku z 2012 roku. W 2012 roku zysk netto wyniósł bowiem 1.642.849,58 zł, zaś w 2013 roku wyniósł on 1.735.083,63 zł. W ocenie Sądu sytuacja ekonomiczna pozwanej powinna być traktowana całościowo. Co prawda wynik sprzedaży był niższy w 2013 roku niż w 2012 roku, ale mimo to ogólny zysk netto spółki wzrósł. Tym samym nie sposób uznać, aby spółka znalazła się w pogarszającej się sytuacji ekonomicznej. Spółka zdołała również przekazać dużą część swojego zysku za 2013 rok na wypłatę dywidendy. Gdyby faktycznie była ona wówczas w złej, czy pogarszającej się sytuacji ekonomicznej, to powinna raczej myśleć o zabezpieczeniu wypracowanego zysku celem ratowania złej sytuacji. Nic takiego jednak nie miało miejsca, co również prowadzi do wniosku, że argumentacja o pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pozwanej jest nieprawdziwa.

Należy w tym miejscu zauważyć, że pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym powołał się również na spadek rentowności zleceń oraz przychodów. Co prawda przychody ze sprzedaży faktycznie zmalały, jednak w ocenie Sądu nie jest to prawdziwa przyczyna wręczenia powódce wypowiedzenia. Sąd miał bowiem na uwadze, co już wyżej wskazano, że ogólna sytuacja finansowa spółki poprawiła się, co oznacza, że zmniejszenie rentowności zleceń było zawiązką odrabiane na innych polach działalności pozwanej, w szczególności przez znacznie zwiększone zyski z przeprowadzanych szkoleń. Po drugie zaś, gdyby faktycznie pracodawca chciał dokonać obniżenia kosztów w sferze odpowiadającej za realizację zleceń, to powinien obniżyć wynagrodzenie większości pracowników zajmujących się

realizacją zleceń. Tymczasem pozwana, na której ciążył w tym zakresie ciężar dowodu, nie wykazała, aby oprócz powódki jakakolwiek inna osoba otrzymała wypowiedzenie zmieniające, zmniejszające jej wynagrodzenie w związku z trudną sytuacją ekonomiczną i spadkiem rentowności zleceń. Przesłuchani w toku postępowania świadkowie, którzy byli zatrudnieni na analogicznym jak powódka stanowisku zeznali, że ich wynagrodzenie nie zmieniło się w tym czasie. Tym samym Sąd uznał powołanie się na spadek rentowności zleceń oraz przychodów ze sprzedaży za pozorną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd miał też na uwadze, że pozwana powołała się na spadek cen usług, który miał prowadzić do spadku rentowności zleceń. Pozwana jednak nie wykazała w trakcie postępowania, że faktycznie doszło do spadku cen usług, mimo że to na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu. Z zeznań świadków wynika, że co do zasady ceny oferowane klientom pozwanej nie uległy w tym czasie zmniejszeniu. Pozwana nie wykazała też jak kształtowały się ceny świadczonych przez nią usług w latach poprzednich, a jak w roku 2013. W szczególności nie można uznać, że pozwana sprostowała ciężarowi dowodu przez przedstawienie przykładowej korespondencji handlowej z 2012 i 2013 roku na k. 340 – 362 akt sprawy. Sąd miał bowiem na uwadze, że twierdzenia pozwanej, jakoby w 2013 roku zmuszona ona była do udzielania rabatów, co nie miało miejsca w 2012 roku zostały obalone przez powódkę, która na k 377 – 381 akt sprawy dołączyła korespondencję handlową z 2012 roku, która pokazuje praktykę udzielania rabatów funkcjonującą również w 2012 roku. Dokumentacja przedstawiona przez pozwaną na k. 340 – 362 jest ponadto wybiórcza i nie przedstawia całościowego obrazu. W tej sytuacji Sąd oparł się na zeznaniach świadków, zwłaszcza P. G. i K. K. (2), którzy zgodnie wskazali, że ceny dla klientów co do zasady nie uległy zmniejszeniu. Pozwana nie udowodniła więc spadku cen usług w 2013 roku. Tym samym również i ta część argumentacji składającej się na pierwszą przyczynę wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Ponadto pozwana nie udowodniła również wzrostu konkurencji na rynku, w szczególności nie podała ona, jakie nowe podmioty stały się dla niej konkurencją, bądź zwiększyły swój udział w rynku kosztem pozwanej. Twierdzenie o wzroście konkurencji również nie jest więc prawdziwe.

Sąd miał również na uwadze, że w treści pierwszej przyczyny mającej uzasadniać wypowiedzenie zmieniające pracodawca podał, że był zmuszony do obniżenia cen świadczonych usług oraz jednoczesnego zmniejszenia kosztów stałych, do których w głównej mierze należą koszty wynagrodzeń. Jak już jednak wskazano wyżej pozwana nie udowodniła, aby faktycznie doszło do zmniejszenia wynagrodzeń pracownikom pracującym na analogicznych jak powódka stanowiskach, nie zostało też udowodnione, aby pozwana faktycznie zmniejszyła ceny świadczonych usług. Reasumując należy więc uznać pierwszą przyczynę wypowiedzenia za nieprawdziwą.

Kolejną przyczyną, mającą uzasadniać wypowiedzenie zmieniające w zakresie odbioru powódce obowiązków redaktora merytorycznego portalu podatkowego, jest nie w pełni satysfakcjonująca ocena pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego. Pracodawca uzasadnił tę ocenę pracy powódki tym, że pomimo planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę.

Zgodnie z zakresem obowiązków powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego była ona odpowiedzialna za dobór treści merytorycznych, przekazywanie gotowych informacji do D. Składu i (...) celem zamieszczenia na portalu podatkowym, cotygodniową aktualizację zawartości portalu podatkowego oraz przedkładanie zarządowi (...) założenia polityki programowej. Nigdzie w zakresie obowiązków powódki na tym stanowisku nie ma dbania o właściwą promocję portalu podatkowego. Pozwana zaś nie wykazała, aby słaby wynik portalu podatkowego był związany z merytoryczną stroną tego portalu. Z ustaleń Sądu wynika, że problemem była tutaj odpowiednia promocja portalu podatkowego. Jednocześnie powódka nie miała w swym zakresie obowiązków zajmowania się promocją tego portalu. Jej obowiązkiem było dbanie o stronę merytoryczną, marketing zaś powinien być zapewniany przez innego pracownika. Ewentualnie marketingiem mogłaby zajmować się powódka, wymagałoby to jednak dodania takiego obowiązku do jej zakresu obowiązków na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, czego jednak pozwana nie wykazała. Tym samym pozwana nie udowodniła, aby to powódka ponosiła odpowiedzialność za słabe wyniki portalu podatkowego. Nie zostało więc wykazane, czym ta słaba ocena pracy powódki miała być spowodowana. Należy wobec tego uznać również i tę przyczynę za pozorną i nieprawdziwą. Przyczyna ta miała ukryć prawdziwy powód wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie odebrania

jej stanowiska redaktora merytorycznego portalu podatkowego. Na marginesie należy dodać, że z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powódka próbowała poprawić marketingowy i reklamowy wizerunek portalu podatkowego, mimo że nie było to w jej zakresie obowiązków, nie otrzymywała jednak zgody od jednego z członków zarządu na dalsze działania reklamowe, jak pozycjonowanie strony w portalu google, nie miała też w ogóle zgody na jakiegokolwiek działania marketingowe, które generowałyby dodatkowe koszty. Jednocześnie w ramach marketingu bezkosztowego powódka zrobiła praktycznie wszystko, co mogła, informowała o portalu podatkowym na szkoleniach, w folderach i książkach, a także w korespondencji mailowej wysyłanej do klientów pozwanej spółki. Z powyższego wynika więc, że nawet gdyby powódka miała w swym zakresie obowiązków odpowiednie rozreklamowanie portalu podatkowego to i tak nie można by jej było przypisać pełnej odpowiedzialności za słaby wynik tego portalu, gdyż mimo prób marketingowych działań nie otrzymywała na nie zgody i środków od strony pozwanej.

W tym miejscu należy również odnieść się do aneksu do protokołu z narady (...) w dniu 17 kwietnia 2013 roku, z którego wynika, że do tego protokołu wprowadzono zmianę polegającą na podjęciu działań zwiększających sprzedaż portalu podatkowego, zaś osobą odpowiedzialną za wykonanie i osiągnięcie zamierzonych celów uczyniono powódkę. W ocenie Sądu jednak ten dokument nie stanowi potwierdzenia powierzenia powódce nowych obowiązków związanych z jej stanowiskiem pracy. Jest to aneks do protokołu narady (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, sam ten aneks jest jednak datowany na 10 września 2013 roku. Powierzenie powódce nowych obowiązków pracowniczych nie może odbyć się poprzez przedstawienie jej aneksu do protokołu narady. Zakres obowiązków pracownika może być zmieniony jedynie w formie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego, ewentualnie zawarcia porozumienia zmieniającego. Pozwana gdyby chciała nałożyć na powódkę obowiązki związane z podjęciem działań reklamowych, marketingowych, powinna jej wręczyć wypowiedzenie zmieniające, w którym przedłożyłaby jej nowy, zmieniony zakres obowiązków. Nic takiego nie miało jednak miejsca. Nie zostało też między stronami podpisane porozumienie zmieniające umowę o pracę w tym zakresie. Wobec powyższego należy uznać, że nałożenie na powódkę obowiązku osiągnięcia celów określonych na k. 23 akt sprawy może być skuteczne jedynie w zakresie działań, które powódka mogła podejmować zgodnie z zakresem swoich dotychczasowych obowiązków. Innymi słowy powódka powinna więc starać się osiągnąć wskazane cele aktywnie działając na polu merytorycznym portalu podatkowego. W żaden sposób jednak pismo z k. 23 akt sprawy nie może skutecznie nakładać na powódkę nowe obowiązki z zakresu marketingu i reklamy tego portalu. Jak zaś już wyżej wskazano pozwana w żadnym miejscu nie zdołała wykazać, że słaby wynik portalu podatkowego był spowodowany słabą jakością artykułów przedkładanych przez powódkę, czy też niedopilnowaniem przez powódkę terminowego umieszczenia artykułów. Pozwana skupiła się na wykazaniu wyniku portalu podatkowego, nie wskazując jednak przyczyn, które doprowadziły do tak słabego wyniku. Z pozostałego materiału dowodowego wynika zaś, że odpowiedzialna za ten słaby wynik była słaba kampania reklamowa dotycząca portalu. Za słabe rozreklamowanie portalu jednak powódka nie może odpowiadać, gdyż nie leżało to w jej zakresie obowiązków, takie obowiązki marketingowe nie mogły też zostać na nią skutecznie nałożone aneksem z k. 23 akt sprawy.

Reasumując również i drugą przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu zmieniającym należy uznać za nieprawdziwą.

Ostatnią przyczyną wskazaną w tym wypowiedzeniu jest chęć pozwanej, aby przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę wykorzystywany był przez powódkę wyłącznie sprzęt zapewniony przez pracodawcę w adekwatnym zakresie. W ocenie Sądu pracodawca ma prawo swobodnie decydować o tym, czy chce zapewnić odpowiedni sprzęt pracownikowi, czy też woli zapłacić mu ekwiwalent za używanie prywatnego sprzętu. Sąd nie może ingerować w swobodę decyzyjną pracodawcy w tym zakresie. Tym samym przyczyna uzasadniająca odebranie powódce ekwiwalentu za używanie przez nią prywatnego sprzętu jest zasadna i prawdziwa. Jednak jest to w kontekście całego wypowiedzenia zmieniającego, przyczyna dotycząca marginalnej kwestii.

Reasumując Sąd uznał, że wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, brak w nim bowiem prawdziwych przyczyn, które mogłyby je uzasadniać co do zmiany w zakresie stanowiska pracy, limitu opracowań pisemnych, wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit, premii kwartalnej, stawki za godzinę konsultacji, odebrania funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego, czyli w zakresie zakresu obowiązków oraz dodatku funkcyjnego. Tym samym spełniona jest przesłanka z art. 45 § 1 KP w zw. z art. 42 § 1 KP. Zasadne

jest więc roszczenie o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania. Odszkodowanie to, zgodnie z art. 47¹ KP zostało powódce zasądzone w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia, według treści zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonego do akt sprawy, czyli w kwocie 25.668,51 zł (3 x 8.556,17 zł).

Odnosnie roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za dyskryminację Sąd miał na uwadze, że powódka nie wykazała żadnego kryterium dyskryminacyjnego, ze względu na które miałyby podlegać tej dyskryminacji. Powódka wskazała jedynie na fakt, że nie zgodziła się na zmianę umowy o pracę na umowę cywilnoprawną, nie jest to jednak kryterium dyskryminacyjne w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 KP. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 KP 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. Przepis ten wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów, które mogą prowadzić do dyskryminacji – chodzi tu o kryterium obejmujące cechy lub właściwości osobiste pracownika oraz o kryterium dotyczące zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na gruncie niniejszej sprawy jednak najbardziej istotne jest to, że pracownik pragnący wykazać dyskryminację płacową, tak jak w niniejszej sprawie, musi wykazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany, a przynajmniej okoliczności pozwalające na identyfikację takiej przyczyny (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2017 roku, sygn. akt III PK 100/16). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub 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.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (wyrok SN z dnia 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 82/12). Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu (wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 roku, sygn. akt III PK 126/13).

W ocenie Sądu powódka w niniejszej sprawie nie wykazała zaistnienia takiego kryterium dyskryminacyjnego, które uzasadniałoby uznanie, że faktycznie padła ona ofiarą niedozwolonej dyskryminacji, za którą należy się jej odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} KP. Powódka powoływała się na fakt, że odmówiła zawarcia z pozwaną umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę, nie może to jednak stanowić żadnego kryterium dyskryminacyjnego. Na marginesie jedynie można dodać, że taką samą propozycję zawarcia umowy na samozatrudnienie otrzymali wszyscy inni doradcy podatkowi pracujący w 2013 roku w pozwanej spółce. Ponadto powódka w toku procesu podnosiła kwestię płci i nierównego traktowania jeśli chodzi o wynagrodzenie kobiet i mężczyzn. Powódka jednak nie złożyła żadnego materiału dowodowego, który miałby uprawdopodobnić, że faktycznie jej płeć miała znaczenie przy ustalaniu wysokości jej wynagrodzenia. Z ustaleń Sądu wynika ponadto, że w 2013 roku powódka uzyskała z tytułu stosunku pracy w pozwanej spółce przychód w wysokości 107.812,75 zł, zaś trzej inni pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach starszych konsultantów uzyskali w 2013 roku przychód w wysokości odpowiednio: A. Ż. – 91.114,00 zł, P. G. – 100.924,64 zł oraz K. K. (2) – 97.535,67 zł. Z powyższych danych nie wynika, aby dochodziło do jakichkolwiek nierówności wynagrodzenia na niekorzyść powódki, wręcz przeciwnie zarobiła ona najwięcej z porównywanych pracowników, wśród których jest dwóch mężczyzn i jedna kobieta. Tym samym nie zostało udowodnione, że faktycznie

w przypadku powódki doszło do jakiegokolwiek dyskryminacji. Wobec powyższego roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za dyskryminację podlegało oddaleniu.

Powódka wniosła również o zasądzenie na jej rzecz odprawy. Sąd miał na uwadze, że materialnoprawną podstawą roszczenia powódki jest regulacja zawarta w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, Nr 90, poz. 844, ze zmianami, dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z tym unormowaniem pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Jednocześnie ustawodawca wskazał na definicję samego pojęcia „zwolnienie grupowe” – zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Z powyżej przytoczonej regulacji wynika, że aby roszczenie powódki okazało się zasadne muszą być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki: po pierwsze pozwany musi posiadać status pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, po drugie zaś rozwiązanie stosunku pracy musi być spowodowane wyłącznie przyczyną nie dotyczącą pracowników. W toku postępowania Sąd ustalił, że od 2013 roku utrzymuje się próg zatrudnienia powyżej 20 osób, oscylujący nawet wokół liczby 50 osób, co oznacza, że spełniona jest pierwsza przesłanka przyznania odprawy.

Odnośnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd miał na uwadze, że w niniejszej sprawie stosunek pracy ustał w wyniku niezaakceptowania przez powódkę warunków wręczonych jej przez pozwaną spółkę wypowiedzenia zmieniającego.

Należy w tym miejscu zauważyć, że rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Dokonując takiej oceny, sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć, a także mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 listopada 2017 roku, sygn. akt III AUa 735/17).

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że proponowane powódce nowe warunki pracy nie były usprawiedliwione złą sytuacją ekonomiczną pozwanej spółki, co zostało już uzasadnione wyżej przy ocenie przyczyn wypowiedzenia. Sąd dalej zauważył, że pozwana w drodze wypowiedzenia zmieniającego chciała zmienić wynagrodzenie powódki w sposób skrajnie dla niej niekorzystny – obniżenie tego wynagrodzenia miało bowiem wynieść około 40%. Nie sposób wymagać od pracownika, aby zaakceptował tak niekorzystne dla niego zmiany. Sąd miał również na uwadze, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, musiała też spłacać kredyt. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że pozwana nie

dość, że zaproponowała powódce znaczną obniżenie jej wynagrodzenia, to jeszcze wynagrodzenie to miało być jej przyznane za większą ilość obowiązków. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powódka, aby otrzymać wynagrodzenie zasadnicze musiała według nowych warunków zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym opracować 5 opinii, a nie jak dotychczas 3 opinie, a ponadto za każdą opinię ponad limit miała mieć mniejszą stawkę. Oznacza to, że powódka miała pracować za niższe wynagrodzenie przysługujące za więcej opinii, które musiała opracować w miesiącu. Powódce zostały więc zaproponowane bardzo niekorzystne warunki finansowe. Niewątpliwie nowe warunki zaproponowane powódce były dla niej nie do przyjęcia i nie można od niej oczekiwać, aby te warunki przyjęła. W ocenie Sądu pozwana składając powódce taką propozycję z góry zakładała, że powódka jej nie przyjmie, co zakończy stosunek pracy między stronami. Pozwana zdawała sobie sprawę, że proponując powódce w wypowiedzeniu zmieniającym tak skrajnie niekorzystne dla niej wynagrodzenie doprowadzi powódkę do zwolnienia z pracy. Tym samym brak akceptacji warunków z wypowiedzenia zmieniającego przez powódkę w niniejszej sprawie jest w pełni usprawiedliwiony i nie może być uznany za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odprawy jest zasadne. Co do wysokości przedmiotowej odprawy Sąd miał na uwadze, że powódka pracowała w pozwanej spółce przez ponad 6 lat. Wobec tego, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnienia grupowych przysługuje jej odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, według treści zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonego do akt sprawy, czyli w kwocie 17.112,34 zł (2 x 8.556,17 zł) i w takiej też kwocie Sąd zasądził na rzecz powódki odprawę.

Sąd zasądził na rzecz powódki wskazane wyżej kwoty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające oraz tytułem odprawy wraz z odpowiednio obliczonymi odsetkami ustawowymi oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Jako początkową datę naliczania odsetek Sąd przyjął dzień 13 marca 2014 roku, mając na uwadze, że pozwana odebrała pozew dnia 12 marca 2014 roku (k. 39 akt sprawy), odsetki więc powinny być naliczane od dnia następnego po dniu, w którym pozwana dowiedziała się o skierowanym przeciwko niej roszczeniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz §11 ust.1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.), w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. Sąd miał na uwadze, że powódka wygrała co do roszczeń o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające oraz o odprawę, przegrała zaś co do roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację. Wobec powyższego Sąd uznał, że należy zasądzić na rzecz powódki od pozwanego całość kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające, które to koszty wynoszą 60,00 zł. Odnośnie zaś roszczeń o odprawę i odszkodowanie za dyskryminację Sąd miał na uwadze, że tytułem doprawy powódka żądała kwoty 17.112,34 zł i tyle też zostało na jej rzecz zasądzone. Tytułem odszkodowania za dyskryminację żądała ona zaś trzymiesięcznego wynagrodzenia (k. 87 akt sprawy), czyli kwoty 25.668,51 zł. Łącznie więc z tytułu tych dwóch roszczeń powódka domagała się zasądzenia kwoty 42.780,85 zł. Z tej kwoty wygrała jedynie w 40%, przegrywając w 60%. Stawka kosztów zastępstwa związana z tymi roszczeniami wynosi 1.800,00 zł, wobec czego z tej kwoty 40%, czyli 720,00 zł powinno zostać zasądzone na rzecz powódki od pozwanego, a 60%, czyli 1.080,00 zł, na rzecz pozwanego od powódki. Reasumując na rzecz powódki od pozwanego powinna być zasądzona kwota 780,00 zł, a na rzecz pozwanego od powódki – kwota 1.080,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu ostatecznie Sąd zasądził na rzecz pozwanego od powódki kwotę 300,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nakazał również pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.139,04 zł obliczaną jako 5% od wartości zasądzonych na rzecz powódki roszczeń, tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd nadał wyrokowi również rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.556,17 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.