

Sygn. akt IV P 124/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dn. 11-10-2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy E. W., G. H.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 11-10-2013r. w Zgorzelcu sprawy

z powództwa **M. P.**

przeciwko (...) **Spółka z o.o. z siedzibą w Z.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w Z. na rzecz powódki M. P. kwotę 37500 zł (słownie: trzydzieści siedem tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05.12.2012r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w Z. na rzecz powódki M. P. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 2050 zł w tym: 1857 zł tytułem części kosztów opłaty sądowej od pozwu, 176 zł tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu pełnomocnika strony w celu wzięcia udziału w rozprawie oraz 17 zł tytułem kosztów opłaty skarbowej,

IV. dalej idący wniosek powódki o zasądzenie kosztów oddala,

V. zasądza od powódki M. P. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w Z. kwotę 2700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 1092 zł w tym: 1075 zł tytułem kosztów przejazdu pełnomocnika oraz 17 zł tytułem kosztów opłaty skarbowej,

VI. dalej idący wniosek oddala.

Sygn.akt IV P 124 /12

UZASADNIENIE

Powódka- M. P. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. w Z. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 37.500zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 75.000 zł tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość 6- miesięcznego wynagrodzenia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu /k-3 akt/. W uzasadnieniu swojego stanowiska, co do niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy podała, że u strony

pozwanej była zatrudniona od 1.06.1987r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie swojego zatrudnienia zajmowała kolejno stanowiska:

-samodzielnego referenta ds. osobowych, specjalisty ds. osobowych, zastępcy kierownika D. Personalnego, Kierownika D. Personalnego, Głównego Specjalisty ds. Personalnych i ostatnio po uzyskaniu uprawnień od dnia 1.09.2008r. była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Personalnych jej wynagrodzenie było ustalone wg kategorii 21 w kwocie 4.650zł, z dniem 1.09.2008r. jej wynagrodzenie na stanowisku radcy prawnego wzrosło do kwoty 7.500zł wg. kategorii 24, z dniem 1.05.2009r. jej wynagrodzenie wzrosło do kwoty 9.000zł wg. kategorii 25, z dniem 1.12.2010r. wynagrodzenie wzrosło do kwoty 9.900zł wg. kategorii 26, a z dniem 1.06.2011r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 12.500zł. Powierając powódce stanowisko radcy prawnego ówczesny Prezes Zarządu Spółki uzgodnił z powódką, że z chwilą objęcia stanowiska radcy prawnego jej wynagrodzenie będzie sukcesywnie rosło do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przez dotychczas obsługującą zakład pracy kancelarię prawną. Z dniem 1.07.2012r. został powołany nowy Prezes w osobie Pana M. S. (1), który już w lipcu 2012r. rozesłał do kancelarii prawnych zapytania ofertowe na pełnienie obsługi prawnej pozwanej. W dniu 10.09.2012r. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który nie zawierał stanowiska radcy prawnego. Protokołem Dodatkowym nr.1 z dnia 22.10.2012r. zawartym przez strony Układu wprowadzono do (...) stanowisko radcy prawnego wpisując je w załączniku nr.4 do Układu tj. Taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk nierobotniczych w poz.3- określając jednocześnie dla tego stanowiska zaszeregowanie od kategorii 11 do kategorii 24 i odpowiadające tym kategoriom wynagrodzenie od kwoty 3.100zł do kwoty 8.200zł. Pismem z dnia 28.11.2012r. powódka otrzymała pismo wypowiadające jej dotychczasowe warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia i zakresu czynności. Pracodawca po upływie okresu wypowiedzenia zaproponował jej wynagrodzenie wg. najniższej stawki przewidzianej na stanowisku radcy prawnego tj. kwotę 3.100zł oraz ograniczył jej obowiązki do prowadzenia spraw pracowniczych/ z wyłączeniem spraw sądowych/, udziału w posiedzeniach Komisji rozpatrującej wnioski dotyczące wykonywania prac w warunkach szczególnych oraz wykonywania innych zadań zleconych przez zarząd spółki. Jako podstawę prawną dokonanego wypowiedzenia pracodawca wskazał art.43 pkt.1 kp w zw. z art.241(13) §2 kp, zaś jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy zakład pracy wskazał wprowadzenie do Układu Zbiorowego Protokołu Dodatkowego nr.1, który wprowadził do w/w Układu stanowisko radcy prawnego o wynagrodzeniu zasadniczym wg. 11 kategorii zaszeregowania w kwocie 3.100zł brutto. Zdaniem powódki dokonane w stosunku do niej wypowiedzenie zmieniające jest niezgodne z prawem, ponieważ powódka objęta jest ochroną wynikającą z art.39kp i brakuje jej 3 lata do nabycia prawa do emerytury i tylko z tego powodu pracodawca powołał się na przepis art.43kp, bo wiedział, że inaczej nie może powódce wypowiedzieć umowy o pracę. Powódka dodała, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione, zaś przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa. Zdaniem powódki rzeczywistą przyczyną dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego było zatrudnienie zewnętrznej kancelarii adwokackiej pana G. D., o czym pracodawca poinformował wszystkie komórki organizacyjne, w tym i powódkę drogą mailową w dniu 3.12.2012r. Zdaniem powódki, pracodawca naruszył też zasady współzycia społecznego, ponieważ powódka jest jedyną osobą, której pracodawca w wyniku wprowadzenia Układu Zbiorowego obniżył wynagrodzenie i to tak drastycznie. Zdaniem powódki dokonane w stosunku do niej wypowiedzenie zmieniające narusza też przepis art.42§1kp w zw. z art.45 kp, bowiem jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.09.1976r./I PRN 51/76 (...) 1978 nr.1 poz.16/- wypowiedzenia warunków płacy nie czyni zadość wymogom zawartym w art.45 kp jeżeli zaproponowane pracownikowi warunki płacy są do tego stopnia niskie, że w sposób rażący są nieadekwatne do stażu pracy i wykształcenia pracownika. Powódka wskazała również, że pracodawca nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia zmieniającego z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, czym naruszył również art.38 kp. Ponadto zaproponowane jej wynagrodzenie było niższe od wynagrodzenia na stanowisku Głównego Specjalisty, zaś samo stanowisko radcy prawnego zostało w Układzie Zbiorowym Pracy wpisane do stanowisk kierowniczych w poz.3 załącznika do (...) mimo, że w Układzie Zbiorowym w poz.2 załącznika nr.4 do (...) zostały wymienione stanowiska Głównych Specjalistów-co również narusza przepisy ustawy z dnia 6.07.1982r. o radcach prawnych. Powódka dodała również, że wszystkie osoby zatrudnione na stanowiskach Głównych Specjalistów

już kilka lat temu miały dużo wyższe wynagrodzenie niż to, które zaproponowano powódce w wypowiedzeniu zmieniającym./k-3-14 akt/.

Uzasadniając swoje roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji powódka wskazała również, że pracodawca jeszcze przed wręceniem jej wypowiedzenia stosował wobec niej działania dyskryminacyjne. Przejawiało się to w tym, że we wrześniu 2012r. po powrocie z urlopu wypoczynkowego przestała otrzymywać jedyny zaprenumerowany egzemplarz Gazety Prawnej, którą jako radca prawny otrzymywała. Okazało się, że tę gazetę otrzymuje Kierownik D. Personalnego wg. którego taką decyzję przekazał mu Prezes Zarządu. Natomiast w październiku 2012r. Prezes pozwanej zabronił pracownicy D. Personalnego wypisania delegacji powódce na szkolenie dla radców prawnych ,na które wcześniej została skierowana przez pracodawcę. Prezes dzień przed szkoleniem oświadczył, że powódka może jechać na to szkolenie w ramach urlopu wypoczynkowego oraz, że nie zostanie jej podpisane zlecenie na samochód służbowy, mimo, że wszyscy inni pracownicy korzystający ze szkoleń od kilku lat używają w tym celu samochodów służbowych pozwanej. Dopiero ,gdy powódka zażądała pisemnego uzasadnienia takiej decyzji Prezes podpisał delegację służbową na szkolenie. W listopadzie 2012r. na trzy dni przed akademią barbórkową powódka dowiedziała się, że nadany jej w 2011r. przez Prezydenta RP z inicjatywy pracodawcy na wniosek Wojewody medal za długoletnią pracę nie będzie jej wręczony na uroczystości barbórkowej w 2012r. ,bo został odesłany do Wojewody, ponieważ powódka nie odebrała go na uroczystości barbórkowej w 2011r. Powódka dodała, że z przyczyn niezależnych od niej, nie mogła być obecna na ubiegłorocznej uroczystości barbórkowej i z tego powodu nie mogła odebrać nadanego jej medalu. Wcześniej nie stanowiło to problemu, bo zasadą było, że wszelkie nieodebrane medale i odznaczenia były wręczane pracownikom na następnej uroczystości .Decyzją Prezesa odesłano też medale dwóch innych pracowników. W tej sytuacji powódka nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia u pozwanej./k-3-17 akt/.

Strona pozwana- (...) Sp.z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o jego oddalenie w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy była rzeczywista, bowiem podstawą wypowiedzenia było wprowadzenie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stanowiska radcy prawnego, którego wcześniejsze przepisy branżowe nie przewidywały ,zaś obsługę prawną prowadziła kancelaria zewnętrzna. Dotychczasowe wynagrodzenie powódki systematycznie zmieniane w drodze kolejnych aneksów miało charakter wyłącznie uznaniowy. Dopiero Protokół Dodatkowy nr.1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uregulował warunki jakie powinna spełniać osoba wykonująca u pozwanej obowiązki radcy prawnego oraz jakie wynagrodzenie winna otrzymywać. Zdaniem strony pozwanej umowy o pracę zawierane przez kolejnych prezesów z powódką były niezgodne z obowiązującym u strony pozwanej do chwili wprowadzenia Zakładowego układu Zbiorowego Pracy- Regulaminem Wynagradzania. Zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk nierobotniczych będącym załącznikiem nr.4 do tego Regulaminu, aby pełnić funkcję radcy prawnego u pozwanej powódka winna była wykazać 6 letnie doświadczenie w zawodzie radcy prawnego, zaś powódka uzyskała status radcy prawnego dopiero we wrześniu 2008r., a zatem na dzień zawarcia pierwszej umowy jako radca prawny nie miała żadnego doświadczenia .Staż pracy powódki do dnia wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy wynosił tylko 4 lata, a więc zdaniem strony pozwanej w ogóle nie powinna była świadczyć pracy jako radca prawny .Ponadto zgodnie z taryfikatorem osoba pełniąca funkcję radcy prawnego winna otrzymywać wynagrodzenie od 17 do 24 stawki szeregowania. Jednakże powódka z dniem 1.09.2009r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii 25 w wysokości 9.000zł brutto miesięcznie, z dniem 1.12.2010r. wg. Kategorii 26 w wysokości 9.900zł a z dniem 1.06.2011r. otrzymała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 12.500zł- co przekraczało maksymalną stawkę jaką zgodnie z w/w taryfikatorem mogła otrzymać, ponieważ maksymalnie jej wynagrodzenie winno wynosić 8.150zł. miesięcznie. Zdaniem strony pozwanej dotychczasowe wynagrodzenie powódki, które otrzymywała u pozwanej nie ma uzasadnienia, bo w sposób rażący naruszało prawo i dlatego nie było brane pod uwagę przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. Zdaniem strony pozwanej, skoro wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło na podstawie art. 241¹³ kp to strona pozwana nie miała obowiązku ani konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru tego wypowiedzenia, ani podawana przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie .Strona pozwana dodała że wypowiedzenie powódce warunków płacy było związane z ograniczeniem jej zakresu czynności jako radcy prawnego. Zdaniem strony pozwanej wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nie było przejawem dyskryminacji, ponieważ wynikało z wprowadzenia nowego

Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i dostosowania jej wynagrodzenia do stawek określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym. Jeśli chodzi o przekazanie prenumeraty Gazety Prawnej Kierownikowi działu Personalnego, to działanie to nie było przejawem dyskryminacji powódki, tylko podyktowane to było wyłącznie ułatwieniem dostępu do tej gazety pracownikom strony pozwanej, którzy do tego D. przychodzą z różnymi problemami pracowniczymi. Natomiast decyzja o odesłaniu medalu za długoletnią pracę powódki, którego nie odebrała na uroczystości barbórkowej w 2011r. nie miało na celu dyskryminowania powódki. Prezes Zarządu, który objął funkcje od lipca 2012r. nie znał zwyczajów panujących w zakładzie pracy i nie wiedział, że osoba, która nie odebrała medalu na zeszłorocznej barbórcie, może go otrzymać na następnej uroczystości. Medalu tego nie otrzymała nie tylko powódka, ale i pozostali pracownicy, którzy medali nie odebrali na barbórcie w 2011r. Strona pozwana dodała, że nieprawdziwe jest twierdzenia powódki, że utrudniał jej dostęp do szkolenia, bowiem powódka otrzymała do swojej dyspozycji samochód służbowy, zaś delegacja służbowa została podpisana/k-79-85 akt/..

Sąd ustalił, że:

Powódka M. P. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1.06.1987r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie swojego zatrudnienia u pozwanej zajmowała kolejno stanowiska:

- samodzielnego referenta ds. osobowych, Specjalisty ds. osobowych,

-zastępcy Kierownika D. Personalnego, Kierownika D. Personalnego,

-Głównego Specjalisty ds. Personalnych

- od dnia 1.09.2008r.po uzyskaniu uprawnień została zatrudniona na stanowisku radcy prawnego/ akta osobowe powódki/.

Na stanowisku Głównego Specjalisty powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze miesięczne wg. Kategorii 21 w kwocie 4.650zł/k- 58 akt osobowych powódki/. Powierając powódce z dniem 1.09.2008r. stanowisko radcy prawnego ówczesny Prezes Zarządu Spółki M. D. uzgodnił z powódką, że nadal będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, natomiast zmiana jej wynagrodzenia z dotychczas otrzymywanego na stanowisku Głównego Specjalisty na wynagrodzenie odpowiadające poziomowi wynagrodzenia otrzymywanego przez dotychczas zatrudnioną w Spółce kancelarię prawną następować będzie stopniowo, aż do osiągnięcia 15.000zł miesięcznie. Powódka była jedynym radcą prawnym u strony pozwanej i po rozwiązaniu umowy z zewnętrzną kancelarią prawną ,zajmowała się pełną obsługą prawną Spółki. Pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, był bardzo zadowolony i doceniał jej pracę. Z uwagi na to, że powódka zajmowała się pełną obsługą tak dużej Spółki i bardzo dobrze wywiązywała się ze swoich obowiązków- jej wynagrodzenie miesięczne, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami stron stosunku pracy ulegało sukcesywnemu podwyższeniu.

/ zeznania świadka M. D. na k-185-186 akt/.

I tak:

- z dniem 1.09.2008r. powódka otrzymała wynagrodzenie zasadnicze wg.kat.24 wysokości 7.500zł /k- 61 akt osobowych ,k-22 akt/,

- z dniem 1.05.2009r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze wg.kat.25 w wysokości 9.000zł,/k-66 akt osobowych, k-23 akt/,

- z dniem 1.12.2010r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze wg.kat.26 w wysokości 9.900zł/k-74 akt osobowych,24 akt/,

-z dniem 1.06.2011r. wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 12.500zł/k-77 akt osobowych i k-25 akt/.

U strony pozwanej do czasu wejścia w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Sp.z o.o. z dnia 10.09.2012r., który został wpisany do Rejestru (...) w dniu 5.10.2012r. obowiązywał (...) Sp. z o.o. z dnia 7.06.2006r./ k-92 akt, oraz w zał. do akt/. W załączniku nr.4 do Regulaminu Wynagradzania w poz.2 Taryfikatora Kwalifikacyjnego stanowisk nierobotniczych widnieje w grupie głównych specjalistów stanowisko radcy prawnego, którego wynagrodzenie obejmuje kategorię zaszeregowania od 17 do 24 co odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu od kwoty 3.150zł do kwoty 8.150zł /k-102 akt, k-99 akt, oraz Regulamin Wynagradzania w zał. do akt/.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Sp.z o.o. z dnia 10.09.2012r. nie przewidywał stanowiska radcy prawnego / załącznik nr.4 do (...) na k-48 akt oraz jako zał. do akt/. Protokołem Dodatkowym Nr.1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Sp.z o.o. z dnia 22.10.2012r. a wpisanego do Rejestru (...) w dniu 15.11.2012r. wprowadzono do (...) w Załączniku nr.4- Taryfikator kwalifikacyjny stanowisk nierobotniczych- w poz.3 stanowisko radcy prawnego w grupie kierowników, określając kategorie zaszeregowania od 11 do 24 co odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu od kwoty 3.100 do kwoty 8.200 zł./k-62 – 63 akt,k-43 akt/. Minimalne wynagrodzenie na stanowisku Głównego Specjalisty zgodnie z taryfikatorem wynosi 4.000zł, a maksymalne 9.800zł /k-48 akt,k-43 akt/.U strony pozwanej pracownicy na stanowiskach nierobotniczych zaliczani do kategorii Głównych Specjalistów ujętych w p.2 taryfikatora kwalifikacyjnego stanowiącego zał.nr.4 do Regulaminu Wynagradzania otrzymywali wynagrodzenie miesięczne w granicach od 5.300zł do 8.800zł, zaś po wprowadzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy- żaden z pracowników ani w tej grupie ,ani w innej /za wyjątkiem powódki/ nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, ani też żadnemu pracownikowi nie obniżono wynagrodzenia. Zdarzały się nawet podwyżki wynagrodzenia w granicach 100zł.

/zestawienie pracowników na k-131-133 akt, zeznania świadków: J. G. k-165-166 akt, R. O. k-166-167 H. R. k-185-186 akt, A. Z. k-202 akt, M. S. (2) k-226-227 akt, M. S. (1) k- 256-257 akt/.

Z dniem 1.07.2012r. zmienił się Zarząd Spółki i Prezesem Zarządu został powołany M. S. (1). Już w pierwszym miesiącu po objęciu funkcji nowy Prezes rozesłał do kancelarii prawnych zapytania ofertowe na pełnienie obsługi prawnej pozwanej /zeznania świadka M. S. (1) k-256-257 akt/.

Pismem z dnia 28.11,2012r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy na podstawie art.43 pkt.1 kp w zw. z art.241 (13) §2 kp. w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 12.500zł oraz dotychczasowego zakresu obowiązków. Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia wskazał zawarcie w dniu 22.10.2012r. przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami zawodowymi Protokołu Dodatkowego nr.1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Sp.z o.o., który wprowadził do w/w Układu stanowisko radcy prawnego o wynagrodzeniu zasadniczym wg,11 kategorii zaszeregowania w wysokości 3.100zł miesięcznie brutto. Po upływie okresu wypowiedzenia tj.od dnia 1.03.2013r. pracodawca zaproponował powódce wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3.100zł i ograniczył zakres jej obowiązków pracowniczych do prowadzenia spraw pracowniczych/ z wyłączeniem spraw sądowych/, udziału w komisji rozpatrującej wnioski dotyczące wykonywania prac w szczególnych warunkach, wydawania opinii prawnych w sprawach przez nią prowadzonych oraz innych zadań zleconych przez Zarząd Spółki ./k- 65 akt, akta osobowe powódki/.

Pismem z dnia 10.01.2013r. powódka złożyła oświadczenie, że zaproponowanych jej warunków nie przyjmuje /k-119 akt/.

We wrześniu 2012r. ówczesny Prezes zdecydował, że zaprenumerowany pojedynczy egzemplarz Gazety Prawnej będzie otrzymywał D. Personalny ,a nie powódka. Decyzja taka została podjęta , by każdy pracownik miał swobodny do niej dostęp. /zeznania świadka M. S. (1) k-256-257 akt/. Z Gazety tej najczęściej korzystali pracownicy D. Personalnego, ponieważ nie cieszyła się ona zbytnim zainteresowaniem pracowników strony pozwanej/ zeznania świadka M. S. (2) na k- 226-227 akt,/.

W październiku 2012r. pracodawca odmówił powódce podpisania delegacji na szkolenie dla radców prawnych , oświadczając że powódka może jechać w ramach urlopu wypoczynkowego. Dopiero jak powódka zażądała

uzasadnienia tej decyzji na piśmie pracodawca podpisał delegację i zgodę na samochód służbowy /k- 68 akt, zeznania świadka J. G. na k-165-166 akt/.

W roku 2011r. powódce został nadany przez Prezydenta RP medal za długoletnią pracę. U strony pozwanej zasadą było, że medale wręczane były na uroczystościach barbórkowych przez zaproszonego w tym celu Wojewodę. W przypadku nieodebrania medalu przez pracownika na danej uroczystości, medal był wręczany w następnym roku na uroczystości barbórkowej / zeznania świadka M. D. na k-186-187 akt/.

Powódka nie mogła odebrać swojego medalu na barbórcie w 2011r. i oczekiwała, że medal zostanie jej wręczony na barbórcie w 2012r. Pracodawca jednak wydał polecenie, by wszystkie nieodebrane medale odesłać do Urzędu Wojewódzkiego. Pracownicy organizujący uroczystość barbórkową dzwonili do przedstawiciela Wojewody, by upewnić się, czy medale przyznane w ubiegłym roku mogą być wręczane w następnym i uzyskali informację, że nic nie stoi temu na przeszkodzie - o czym powiadomili pracodawcę. Jednak nie zmienił on swojej decyzji i medale pracowników/ w tym i powódki/ którzy ich nie odebrali na poprzedniej barbórcie zostały odesłane do Urzędu Wojewódzkiego.

/ zeznania świadka J. B./ k-184-185 akt, zeznania świadka M. S. (2) na k-226-227 akt/.

W dniu 1.12.2012r. strona pozwana zawarła z Kancelarią (...) w Z. umowę zlecenia na prowadzenie stałej obsługi prawnej i reprezentowania strony pozwanej w sporach w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000zł. Zgodnie z umową kancelaria zewnętrzna zobowiązała się do wykonywania obsługi prawnej w siedzibie strony pozwanej po 4 godziny 3 razy w tygodniu. Za świadczenie usług za 50 godz. pracy ustalone zostało wynagrodzenie w kwocie 6.000zł miesięcznie, zaś w przypadku przekroczenia umówionej normy czasowej przysługuje zleceniobiorcy kwota 120zł za każdą kolejną godzinę pracy. (...) prawna na prowadzenie spraw powyżej 50.000zł wymaga natomiast zawarcia odrębnej umowy zlecenia, zawieranej każdorazowo do prowadzenia konkretnej sprawy za odrębnym wynagrodzeniem /k-137-144 akt oraz oryginał umowy w zał. do akt/.

Powódka M. P. na dzień wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy miała ukończone 57 lat/ urodziła się (...)/ a zatem objęta była ochroną przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę zgodnie z art.39 kp/ akta osobowe powódki/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezsporne jest, że powódka M. P. domagała się odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia warunków płacy i pracy w kwocie 37.500zł oraz kwoty 75.000zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Powódka zarzuca pracodawcy, że dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów prawa pracy, bowiem nie wskazał rzeczywistej przyczyny dokonanego wypowiedzenia warunków płacy i pracy, nie dokonał konsultacji związkowej o której mowa w art.38kp, naruszył nadto przepis art.39kp o ochronie pracowników w wieku przedemerytalnym, ponieważ powódka na dzień wypowiedzenia zmieniającego miała ukończone 57 lat, a więc objęta była zakazem wypowiedzania umowy o pracę. Powódka zarzuciła również pracodawcy, że naruszył on zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponował jej rażąco niskie, w stosunku do dotychczas otrzymywanego wynagrodzenie, które dodatkowo było sprzeczne z ustawą z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych, gdyż odbiegało w znacznym stopniu od wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na stanowiskach głównych specjalistów i równorzędnych, jak również o wiele niższe, niż zaproponowane wynagrodzenie zatrudnionej kancelarii adwokackiej zewnętrznej. Powódka zarzuciła również stronie pozwanej, że była nierówno traktowana w dostępie do szkolenia, otrzymywania zaprenumerowanej Gazety Prawnej oraz zasad wręczenia medalu za długoletnią pracę. Zdaniem powódki takie zachowanie pracodawcy ma charakter dyskryminacyjny i sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy jest uzasadnione. Zdaniem Sądu, do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy nie miał zastosowania art.241¹³§2 zdanie drugie kp. Przepis tego artykułu ma bowiem zastosowanie do wypowiedzeń

wynikających z układu zbiorowego/ lub regulaminu wynagradzania/ - warunków umowy o pracę. Jeżeli zatem warunki pracy i płacy nie wynikają z układu zbiorowego- to pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego regulować warunki pracy i płacy, ale tylko według standardów określonych w art.42§1kp, którego celem właśnie jest zmiana treści umownego stosunku pracy, a takim właśnie był stosunek pracy powódki, ponieważ warunki zatrudnienia wynikały z woli samych stron stosunku pracy.

Natomiast art.241¹³§2 zd .drugie przewiduje stosowanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do zmiany na niekorzyść pracownika , warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ lub regulamin pracy i jest wyjątkiem od zasady określonej w art.42§1kp, który to przepis dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę. Sąd Najwyższy w Uchwale z dnia 29.09.2006r./II PZP 3/06/ wskazał, że ponieważ uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym jest następstwem zmiany lub rozwiązania układu zbiorowego niekorzystnej dla pracownika- to nie dotyczy ono tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z tego rozwiązanego lub zmienionego układu. Do ich wypowiedzenia stosuje się przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz o zasadności wypowiedzenia z art.45§1 kp. i konsultacji związkowej/art.38 kp/.

W rozpatrywanej sprawie warunki płacy i zakres czynności powódki jako radcy prawnego nie wynikały z zastąpionego przez Układ Zbiorowy- Regulaminu Wynagradzania. Zostały one ustalone z woli samych stron umowy o pracę i tylko w trybie art.42§1 kp mogły zostać zdaniem Sadu, zmienione.

Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, że skoro wynagrodzenie powódki było wyższe niż przewiduje to Zakładowy Układ Zbiorowy, to jako sprzeczne z prawem mogło być obniżone na podstawie art. 241¹³§2 zd.drugie kp.

Sąd zważył, że korzystniejsze postanowienia umowy o pracę znajdują swoje oparcie w treści art.18 kp i nie mogą być traktowane jako postanowienia sprzeczne z prawem lub mające na celu obejście prawa. Układ Zbiorowy jest tym źródłem prawa, które powinno stanowić punkt odniesienia dla postanowień aktów kreujących stosunek pracy. Podstawowe unormowania do określenia relacji pomiędzy (...) i aktem na podstawie którego powstał stosunek pracy zawarte są właśnie w art.18kp. Ustala on zasadę, że postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, czyli w pierwszej kolejności postanowień (...). Zgodnie z art.18§2 kp postanowienia umów i aktów mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Wynika z tego, że na podstawie art.18 kp. można wprowadzić do treści umowy o pracę świadczenia korzystniejsze, niż zawarte w przepisach prawa pracy. Można wprowadzić dodatkowe świadczenia nieprzewidziane w obowiązujących przepisach prawa pracy i można gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia. W doktrynie przyjmuje się, że zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art.18kp pozwala na kształtowanie w umowie o pracę warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy.

Skoro z powódką została zawarta umowa o pracę określająca jej wynagrodzenie na kwotę 12.500zł- zgodnie z wolą stron umowy, to nie można przyjąć, jak twierdzi to strona pozwana, że to wzajemne zobowiązanie jako niezgodne z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy było nieważne. Płaca powódki została ustalona z woli stron stosunku pracy i nie wynikała z Regulaminu Wynagradzania, który później został zastąpiony Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Bezsprzeczne było, że wynagrodzenie powódki było wyższe, niż ustalone w Regulaminie Wynagradzania, który określał maksymalną stawkę na stanowisku radcy prawnego w kwocie 8.150zł. Jednakże w świetle art.18 kp było to jednak dopuszczalne. Nowy Układ zbiorowy Pracy, który zastąpił Regulamin Wynagradzania, praktycznie powielił zasady wynagradzania pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Wprowadzenie nowej tabeli zaszeregowania w Protokole Nr.1 do (...) w zasadzie nie wprowadziło większych zmian w wynagrodzeniu na stanowisku radcy prawnego .Rozpiętość stawek na tym stanowisku określone w dotychczasowym Regulaminie i (...) niewiele się różnią. Według załączników nr.2 i 4 do Regulaminu Wynagradzania kategorie zaszeregowania przypisane do stanowiska radcy prawnego obejmują kategorię od 17, której dolna granica wynosi 3.150zł miesięcznie do kategorii 24, której górna granica wynosiła 8.150zł. natomiast według załączników nr.2 i 4 w brzmieniu określonym Protokołem Nr.1 do (...), kategorie zaszeregowania dla radcy prawnego obejmują obecnie kat.11 w wysokości 3.100zł miesięcznie do kat. 24-tej w wysokości 8.200zł. miesięcznie. Skoro jednak wynagrodzenie powódki ustalone wolą stron na kwotę

12.500zł nie wynikało z dotychczas obowiązującego Regulaminu Wynagradzania, to wprowadzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Protokołu Dodatkowego nr.1 do (...) określającego stawki zaszerogowania na stanowisku radcy prawnego w granicach od 3.100 do 8.200 miesięcznie nie upoważniało ani nie obligowało pracodawcy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia w oparciu o art. 241¹³§2 zd. drugie kp. Również art.43 kp, na który strona pozwana powołuje się w wypowiedzeniu zmieniającym powódce warunki płacy i pracy - nie miał, zdaniem Sądu, zastosowania, ponieważ nowy (...) praktycznie nie wprowadził nowych zasad wynagradzania, które stwarzałyby konieczność dokonywania wypowiedzeń umów o pracę pracownikom. Zresztą, co jest bezsporne w sprawie, żaden z pracowników zatrudnionych u strony pozwanej nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego jego warunki płacy lub pracy na niekorzyść - po wprowadzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Nie było więc żadnej ogólnej regulacji płac, o której mowa w art.43 kp.

Z tego też względu Sąd uznał, że wprowadzenie Protokołu Dodatkowego Nr.1 do (...) wskazanego przez stronę pozwaną jako przyczyna wypowiedzenia powódce warunków płacy i pracy - nie uzasadniało dokonanie w stosunku do powódki wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.09.1976r./ PRN 51/76 OSPiKA 1978 nr.1/ wskazał, że zaproponowanie pracownikowi rażąco niskiego wynagrodzenia nie spełnia wymogów uzasadnionego wypowiedzenia warunków płacy w świetle art.45 kp. Niewątpliwie w przypadku powódki, która otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 12.500zł miesięcznie, propozycja wynagrodzenia minimalnego na stanowisku radcy prawnego w kwocie 3.150 była rażąco niska i na dodatek sprzeczna z ustawą o radcach prawnych, która to ustawa gwarantuje radcy prawnemu wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż wynagrodzenie na stanowisku głównego specjalisty. U strony pozwanej zgodnie z (...) najniższe wynagrodzenie na stanowisku głównego specjalisty wynosi kwotę 4000zł, a zatem Protokół Dodatkowy nr.1 do (...) przewidujący minimalne wynagrodzenie dla radcy prawnego w kwocie 3.100zł w tej części powinien zostać uznany za nieważny jako sprzeczny z ustawą - a tym samym nie mógł stanowić przyczyny uzasadniającej obniżenie powódce wynagrodzenia. Pracodawca chcąc dostosować /obniżyć/ wynagrodzenie powódki do poziomu określonego w (...) mógł to uczynić w oparciu o przepis art.42§1kp, a tym samym musiałby wskazać konkretną przyczynę uzasadniającą obniżenie powódce wynagrodzenia do kwoty 3.100zł. i przyczynę ograniczenia jej zakresu czynności/ art.42§1kp w zw. z art.30§4 kp/.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy za dokonane z naruszeniem przepisów art.241¹³§2 zd. drugie kp i art.45 kp. i zgodnie z żądaniem powódki zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 37.500zł na podstawie art.47¹ kp w zw. z art.45 kp, biorąc pod uwagę księgowo wyliczenie 1 miesięcznego wynagrodzenia powódki przedłożone przez stronę pozwaną na k-164 akt

Odnosząc się do żądania powódki zasądzenia na jej rzecz kwoty 75.000zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady niedyskryminacji, Sąd uznał to roszczenie za nieuzasadnione.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 2.10.2012r./II PK 82/12/, że nie można utożsamiać zasady równego traktowania określonej w art.11(2) kp z zasadą niedyskryminacji z art.11(3)kp.

Przepis art.11(2) wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz, iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich predyspozycji i różnic w wykonywaniu pracy.

Zasada ta, nie jest tożsama z zasadą niedyskryminacji określona w art.11(3) kp. Zgodnie z tym przepisem 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 w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne

traktowanie danej osoby w porównaniu z innymi, ale takie „które występuje ze względu na ich” inność” /odrębność, odmienność/. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art.11(3)kp nie jest nierówne traktowanie pracownika z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności o których przepis ten stanowi. A zatem zasada niedyskryminacji oznacza zakaz gorszego traktowania z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art.11(3) zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w dalszych przepisach i zgodnie z art.18(3a)§1 pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji – 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art.18(3a)§1kp zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio- z przyczyn określonych w §1 tego przepisu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art.18(3a) §3 kp dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych właśnie w art.18(3a)§1kp był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art.18(3b) §1pkt.2 naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art.18(3a)§1kp, jeżeli skutkiem jest między innymi niekorzystnie ukształtowane wynagrodzenie lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się więc do zakazanych przyczyn różnicowania wskazanych w art.18(3a)§1 kp.

Aktualnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które tutejszy Sad podziela, przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy wymienione w szczególności w art.18(3a)§1 kp.

Za dyskryminację w zatrudnieniu należy zatem uznać niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania pracownika określonej w art.11(2)kp. Dlatego 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 -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 kp/ - a tego zdaniem Sądu powódka nie wykazała. Powódka w pozwie zarzucała pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę, naruszenie zasady współzycia społecznego, ochrony przedemerytalnej, zaś na rozprawie w dniu 17.01.2013r. słuchana informacyjnie wskazała, że była nierówno traktowana ze względu na wiek /k-121 akt/. Powódka wykazała, że zaproponowane jej wynagrodzenie w piśmie wypowiedzającym jej warunki płacy i pracy było niższe od zatrudnionej na umowę zlecenie Kancelarii Adwokackiej, ale nie przytoczyła takich okoliczności faktycznych, które wskazywałyby, że to zróżnicowanie spowodowane było wiekiem powódki, czy też ze względu na inne niedozwolone kryteria określone w art.18(3b)§1 pkt.2 w zw. z art.18(3a) §1 kp. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Należy dodać, że ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art.11(2) i art.11(3) kp polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo, że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki są traktowani nierówno ze względu na przyczyny określone w art.11(3)-art.18(3a)§1kp- to wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten, przepis kryteriami, wówczas można mówić „tylko” o naruszeniu równych

praw/ równego traktowania/ pracownika o której stanowi art.11(2) kp, a nie o naruszeniu zakazy dyskryminacji wyrażonej w art.11(3) kp.

Jeżeli pracownik zarzuca dyskryminację ,to powinien wskazać przyczynę ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania właśnie z tej przyczyny.

Na powódce zatem wywodzącej swoje roszczenie z faktu naruszenia wobec niej zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ciążył obowiązek przytoczenia w pozwie/art.187§1 pkt.2 kpc/ nie tylko okoliczności faktycznych, które wskazywałyby, że była gorzej traktowana od innych osób, ale i to, że zróżnicowanie w jej traktowaniu spowodowane było zakazaną przez prawo przyczyną określoną w art.18(3a)§1kp. Tymczasem powódka wskazując na nierówno ukształtowane wynagrodzenie w wypowiedzeniu zmieniającym, nie przytoczyła takich okoliczności faktycznych, które wskazywałyby na istnienie przyczyny zróżnicowania jej wynagrodzenia w stosunku do innych osób a w szczególności nie wskazała konkretnie w porównaniu z kim była dyskryminowana. Nie wskazała również przyczyny jej nierównego traktowania w dostępie do szkolenia czy też wręczenia medalu za długoletnią pracę oraz przeniesienia Gazety Prawnej do D. Personalnego- wobec czego nie uprawdopodobniła dyskryminacji- czego skutkiem był brak podstaw do uwzględnienia jej roszczenia o odszkodowanie, bez konieczności dokonywania porównań do zarobków osiąganych przez innych radców prawnych i dociekania kryteriów zróżnicowania tych zarobków. A zatem nie można przyjąć, że doszło do dyskryminacji powódki ze względu na zakazane kryterium. Samo wskazanie przez powódkę, że jako kryterium dyskryminowania był jej wiek, nie było wystarczające do przyjęcia faktu dyskryminacji powódki z tego względu, że powódka nie uprawdopodobniła, że kryterium to jako zakazane było przyczyną zaproponowania jej w wypowiedzeniu zmieniającym niskiego wynagrodzenia, czy też dostępu do szkolenia czy innego gorszego traktowania. Dyskryminacja bowiem z art.11(3)kp w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania z art.11(2) kp oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwości określone w kodeksie pracy jako kryterium /przyczyna/ dyskryminacji. Samo uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy przez Sąd za dokonane z naruszeniem przepisów prawa, nie jest wystarczające do uznania ,że doszło do dyskryminacji powódki, tym bardziej, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie należy do kategorii zakazanych, zaś sama powódka w pozwie wskazała, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia na jej na niekorzyść wynagrodzenia i ograniczenia zakresu czynności jako radcy prawnego- było zatrudnienie zewnętrznej kancelarii prawnej- co też nie jest zakazanym kryterium.

Z tych względów Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki zawarte w piśmie przygotowawczym z dnia 19.07.2013r.a mające na celu w zasadzie ocenę pracy powódki na stanowisku radcy prawnego u strony pozwanej - jako nie mające istotnego znaczenia dla merytorycznego rozpoznania sprawy i tylko prowadzące do przewlekłości postępowania.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił roszczenie powódki w tym zakresie.

Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 60 zł na podstawie §11.1.pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r.w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/Dz.U.z dn.3.10.2002r. Nr.163 poz.1349/ oraz na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c. kwotę 2050zł w tym 1857zł tytułem kosztów poniesionej opłaty sadowej od pozwu,176zł tytułem celowych kosztów przejazdu pełnomocnika strony w celu wzięcia udziału w rozprawie oraz 17 zł tytułem kosztów opłaty skarbowej, zgodnie z przedłożonym spisem kosztów na k-306 akt – przy przyjęciu ,że powódka wygrała proces w 33% przy wartości przedmiotu sporu-112.500zł

Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700zł na podstawie § 6 pkt.6 w zw. z §12.1.pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz.U.Nr. 163 poz.1348. a także zasądzono na podstawie art. 98§1 i 3 k.p.c. kwotę 1092zł w tym 1075zł tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej w celu wzięcia udziału w rozprawach oraz 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa –zgodnie z przedłożonym spisem kosztów na k- 304 akt- przy przyjęciu że strona pozwana wygrała proces w 67%. przy wartości przedmiotu sporu- 112.500zł.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.