

UZASADNIENIE

Powódka K. S. domagała się zasądzenia od pozwanego (...) sp. k. odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i macierzyństwo w kwocie 45.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Powódka uważała, że wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/5 etatu i wynagrodzenia do kwoty 2.250 zł brutto miało charakter dyskryminacyjny. Powódka argumentowała, że władze spółki były niezadowolone z faktu, iż korzystała z uprawnień rodzicielskich w postaci urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego. Ponadto, powódka wskazała, że od początku drugiej ciąży były kierowane pod jej adresem niestosowne uwagi.

Pozwana spółka (...) sp. k. wniosła o oddalenie powództwa argumentując, iż wskazana w oświadczeniu pozwanej przyczyna zmiany warunków pracy i płacy odnosiła się jednoznacznie do przesłanek ekonomicznych tj. znaczącego pogorszenia się sytuacji finansowej skutkującej redukcją zatrudnienia i istotnym obniżeniem wynagrodzeń pracowników spółki. Pracodawca powołał się na dane dotyczące przychodów spółki, które uległy obniżeniu w latach 2011-2013 o 44% oraz stan zatrudnienia, który spadł o 35% pracowników, w tym o 36 % w grupie prawników. Pozwany wskazał, że w tej sytuacji finansowej nie jest w stanie zapewnić pracy powódce w wymiarze 7/8 etatu i ponosić koszty bardzo wysokiego wynagrodzenia powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. S. była zatrudniona w (...) sp. k. od dnia 30 sierpnia 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prawnika (okoliczności bezsporne).

Sytuacja finansowa pozwanej spółki w ostatnim okresie zatrudnienia powódki ulegała znacznym zmianom. Zysk pozwanej spółki w dniu zamknięcia roku obrotowego na dzień 31 grudnia 2011 r. wyniósł 8.567.351,82 zł. W dacie zamknięcia roku 2012 r. zysk uległ obniżeniu i wyniósł 3.100.002,15 zł, natomiast za 2013 r. wynosił 2.519.931 zł, przy zwiększających się jednocześnie w tym okresie zobowiązaniach spółki (bilanse oraz rachunki zysku i strat za lata 2011, 2012 i 2013 – k. 48-53).

W związku z obniżeniem dochodów kancelarii podjęto decyzję o redukcji kosztów, w ramach której we wrześniu 2012 r. nastąpiła I tura obniżek wynagrodzenia pracownikom spółki średnio o ok. 10 % (zestawienie – k. 47, zeznania A. C. (2) – k. 102-104, K. M. – k. 104-105).

W związku z urodzeniem dziecka powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie rodzicielskim, który zakończyła w dniu 18 stycznia 2014 r. (okoliczności bezsporne).

W związku z redukcją kosztów, w maju 2013 r. nastąpiło kolejne obniżenie wynagrodzenia pracowników, średnio o 25 % w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach prawniczych (zestawienie – k. 47, zeznania A. C. (2) – k. 102-104, K. M. – k. 104-105).

Stan zatrudnienia w (...) oddziale pozwanej spółki od 2011 r. zmniejszył się z 14 do 9 prawników oraz z 20 do 13 osób na stanowiskach administracyjnych (zestawienie – k. 47).

Pismem z dnia 20 marca 2014 r. pracodawca wypowiedział K. S. dotychczasowe warunki umowy o pracę z uwagi na znaczące pogorszenie sytuacji finansowej spółki i związany z tym proces racjonalizacji kosztów oraz zatrudnienia skutkujący redukcją zatrudnienia i istotnym obniżeniem wynagrodzeń pracowników spółki (wypowiedzenie zmieniające – k. 19).

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom A. C. (2) i K. M., którzy zostali przesłuchani za stronę pozwaną. Ich zeznania znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów, były zgodne i spójne.

Zeznania powódki w zakresie okoliczności dotyczących jej dyskryminowania nie zostały poparte żadnymi innymi dowodami, a zatem nie zasługiwały na wiarę. Przesłuchanie strony ma charakter dowodu pomocniczego, tymczasem powódka nie zaoferowała w toku postępowania innych dowodów, które potwierdziłyby jej wersję wydarzeń. W tych okolicznościach zeznania powódki dotyczące niestosownych komentarzy odnośnie jej stanu czy korzystania z uprawnień rodzicielskich pozostały gołosłowne.

Sąd oddalił wnioski dowodowe sprecyzowane przez powódkę w piśmie z dnia 20 lutego 2015 r., gdyż w zakresie okoliczności spornych strona pozwana przedstawiła szczegółowe dane finansowe dotyczące uzyskiwanych przychodów, dane dotyczące stanu zatrudnienia i obniżek wynagrodzenia (dokumenty dołączone do odpowiedzi na pozew). Fakt zatrudnienia powódki jako jedyne go radcy prawnego pozostającego w stosunku pracy był bezsporny, a zatem Sąd doszedł do przekonania, że okoliczności niniejszej sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 3 k.p.c.).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, 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. Za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z zastrzeżeniem § 2-4 uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3b} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasada równego traktowania pracowników w zatrudnieniu zakłada, że w określonym obszarze zatrudnienia (np. nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy, ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, awans lub przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą, udział w szkoleniach) pracodawca jest zobowiązany traktować wszystkich pracowników jednakowo. Innymi słowy obowiązek równego traktowania pracowników dotyczy konkretnych elementów zatrudnienia takich jak: wysokość wynagrodzenia lub innych świadczeń związanych z pracą, warunki zatrudnienia, udział w szkoleniach, awans zawodowy. Naruszenie zasady równego traktowania przejawia się innym ukształtowaniem warunków zatrudnienia pracownika w porównaniu z innymi (znajdującymi się w porównywalnej sytuacji) pracownikami.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r. – II PK 196/11, w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. – II PK 180/06).

W ocenie Sądu powódka w toku niniejszego procesu nie wykazała, aby została nierówno potraktowana w stosunku do pozostałych pracowników z uwagi na skorzystanie z uprawnień rodzicielskich. Powódka oprócz związku o charakterze chronologicznym nie przytoczyła żadnych przekonujących argumentów w tej kwestii.

Zasadniczą okolicznością, która ma znaczenie dla oceny roszczenia zgłoszonego przez powódkę jest ustalenie „porównywalnej sytuacji” innych pracowników, którzy zdaniem powódki zostali inaczej (korzystniej) potraktowani niż ona. Roszczenie z tytułu dyskryminacji występuje bowiem zawsze w odniesieniu (porównaniu) do sytuacji innych pracowników („sytuacji porównywalnej”).

W tym miejscu podkreślić trzeba, iż powódka była jedynym radcą prawnym zatrudnionym w pozwanej spółce na umowie o pracę, zatem jej sytuacja w spółce nie była porównywalna do innych pracowników. Pozwana spółka korzystała z usług innych radców prawnych i adwokatów na zasadzie współpracy z indywidualnymi kancelariami. Rzeczą oczywistą jest fakt, iż zawód radcy prawnego nie musi być wykonywany w ramach umowy o pracę, a z punktu widzenia pracodawcy współpraca z indywidualną kancelarią radcy prawnego na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowi konkretną oszczędność finansową. Ponadto, powyższe rozwiązanie przynosi pracodawcy dodatkowe korzyści również z tego względu, że może on zlecać adwokatowi lub radcy prawnemu współpracującemu z kancelarią taką ilość pracy, jaka w danej chwili jest dostępna (potrzebna) i ponosi ciężar finansowy jedynie faktycznie wykonanych czynności. Tymczasem radca prawny pozostający w zatrudnieniu otrzymuje wynagrodzenie niezależnie od ilości wykonanej pracy. Przedmiotowe okoliczności nie pozostają bez znaczenia w niniejszej sprawie, skoro pozwana spółka powoływała się w toku postępowania dowodowego na malejącą liczbę pracy i zleceń od klientów.

Z tego punktu widzenia działanie pozwanej spółki zmierzające do zredukowania powódce wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia było wyrazem rzeczywistego dążenia do zmniejszenia kosztów utrzymania spółki. Fakt, iż w przypadku powódki wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia uległy znacznemu obniżeniu również nie świadczy o dyskryminacyjnym potraktowaniu powódki. Powódka jako osoba wykonującą zawód radcy prawnego mogła być zastąpiona przez osoby współpracujące z pozwaną spółką w ramach prowadzonych kancelarii indywidualnych, zatem w stosunku do jej zatrudnienia sytuacja finansowa pracodawcy miała najistotniejsze znaczenie. Ponadto, niebagatelny wpływ na decyzję pracodawcy miała wysokość otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia. Redukcja kosztów w tym zakresie w dłuższej perspektywie czasowej stanowiła dla pracodawcy realną oszczędność. Wystarczy wskazać, że powódka (jak wynika z danych przytoczonych przez pozwaną spółkę) zarabiała prawie dwukrotnie więcej niż kolejna najlepiej zarabiająca osoba (asystent prawny).

W ocenie Sądu, wypowiedzenie zmieniające, które powódka otrzymała było podyktowane pogarszającą się sytuacją finansową pracodawcy, a skutki tej sytuacji dotknęły nie tylko powódkę. Zresztą w piśmie procesowym z dnia 20 lutego 2015 r. sama powódka przyznała, że redukcje wynagrodzeń miały miejsce w 2 turach i wynosiły łącznie około 40% sumy wynagrodzenia. Zdaniem Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje wyraźnie, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce nastąpiło na skutek przyczyn niedotyczących pracownika. Inną rzeczą jest ustalenie czy było ono uzasadnione co do konkretnych warunków zaproponowanych powódce (co do tego toczy się pomiędzy stronami odrębny proces).

Zgodnie z art. 18^{3b} § 2 k.p. zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników.

Pozwana spółka w toku postępowania dowodowego przedstawiła dane dotyczące wysokości osiągniętych przychodów w kolejnych latach oraz działań restrukturyzacyjnych, skutkujących zmniejszeniem zatrudnienia i obniżeniem wynagrodzenia zatrudnionych pracowników. Obniżenie wynagrodzenia miało miejsce jesienią 2012 r. i w połowie 2013 r., w sumie obejmowało około 35-40% wynagrodzenia i nie wiązało się (jak w przypadku powódki) ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy. W ocenie Sądu, powyższe przyczyny legły również u podstaw decyzji o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę. Sam fakt, iż wypowiedzenie wręczono powódce po powrocie z

urlopu rodzicielskiego nie świadczy o tym, że doszło do dyskryminacji. Zaznaczyć trzeba, że powódka nie została objęta obniżką wynagrodzenia, która miała miejsce w 2013 r.

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż powódka była dyskryminowana z uwagi na macierzyństwo i płeć. Wypowiedzenie zmieniające, wręczone powódce, było podyktowane przyczynami nie dotyczącymi pracownika i nie miało charakteru dyskryminacyjnego.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. Z uwagi na wartość przedmiotu sporu należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, która wynika z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.