

Sygn. akt VI P 611/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2022 roku

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Instytut Studiów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę

1. zasądza na rzecz powódki M. K. od pozwanej Instytut Studiów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 40.493,75 zł (słownie: czterdzieści tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote 75/100) tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi:
  - a. od kwoty 5.062,50 zł (słownie: pięć tysięcy sześćdziesiąt dwa złote 50/100) liczonymi od dnia 1 marca 2013 roku do dnia zapłaty,
  - b. od kwoty 675,00 zł (słownie: sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 marca 2013 roku do dnia zapłaty,
  - c. od kwoty 337,50 zł (słownie: trzysta trzydzieści siedem złotych 50/100) liczonymi od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
  - d. od kwoty 262,50 zł (słownie: dwieście sześćdziesiąt dwa złote 50/100) liczonymi od dnia 2 maja 2013 roku do dnia zapłaty,
  - e. od kwoty 75,00 zł (słownie: siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty,
  - f. od kwoty 862,50 zł (słownie: osiemset sześćdziesiąt dwa złote 50/100) liczonymi od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
  - g. od kwoty 525,00 zł (słownie: pięćset dwadzieścia pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
  - h. od kwoty 112,50 zł (słownie: sto dwanaście złotych 50/100) liczonymi od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty,
  - i. od kwoty 825,00 zł (słownie: osiemset dwadzieścia pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 października 2013 roku do dnia zapłaty,
  - j. od kwoty 412,50 zł (słownie: czterysta dwanaście złotych 50/100) liczonymi od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,

- k. od kwoty 37,50 zł (słownie: trzydzieści siedem złotych 50/100) liczonymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,
- l. od kwoty 450,00 zł (słownie: czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
- m. od kwoty 618,75 zł (słownie: sześćset osiemnaście złotych 75/100) liczonymi od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty,
- n. od kwoty 262,50 zł (słownie: dwieście sześćdziesiąt dwa złote 50/100) liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- o. od kwoty 4.725,00 zł (słownie: cztery tysiące siedemset dwadzieścia pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- p. od kwoty 4.725,00 zł (słownie: cztery tysiące siedemset dwadzieścia pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,
- q. od kwoty 14.175,00 zł (słownie: czternaście tysięcy sto siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- r. od kwoty 1.200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- s. od kwoty 1.200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- t. od kwoty 1.200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- u. od kwoty 1.200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) liczonymi od dnia 2 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- v. od kwoty 1.200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- w. od kwoty 350,00 zł (słownie: trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza na rzecz powódki M. K. od pozwanej Instytut Studiów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.800,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej Instytut Studiów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 5.445,37 zł (słownie: pięć tysięcy czterysta czterdzieści pięć złotych 37/100) tytułem kosztów uiszczonych tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania, w tym kwotę 2.024,69 zł (słownie: dwa tysiące dwadzieścia cztery złote 69/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona;
5. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.556,17 zł (słownie: osiem tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych 17/100).

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 października 2014 roku (data na kopercie) powódka M. K. (poprzednie nazwisko P.) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki Instytut Studiów (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty łącznie 43.793,75 zł wraz z odpowiednio liczonymi ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pracodawca w sposób dowolny i uznaniowy, niemający oparcia w zapisach umowy o pracę, dokonywał rozliczenia i wypłaty wynagrodzenia za pracę. Powódka skonkretyzowała, że w ramach dochodzonej kwoty kwota 10.518,75 zł stanowi połowę zaległego wynagrodzenia za pracę z tytułu udzielania konsultacji pisemnych, ustnych w okresie od stycznia 2012 roku do marca 2014 roku w związku z korektą rozliczeń dokonanych przez pozwanego i obniżenia stawki o 50% niezgodnego z umową o pracę. Dalej kwota 3.300,00 zł wynikała z brakującego wynagrodzenia z należnej powódce kwoty 4.500,00 zł brutto w związku z przeprowadzonym audytem podatkowym w (...) S.A., kolejna kwota 23.625,00 zł wynikała z niewypłaconych premii kwartalnych, kwota 6.000,00 zł wynikała z zaległego wynagrodzenia w związku z wykonaniem sprawdzania streszczeń do portalu podatkowego za okres od czerwca 2013 roku do 31 października 2013 roku, zaś kwota 350,00 zł wynikała z niewypłaconego ryczałtu komputerowego za miesiąc marzec 2014 roku.

## ***(pozew – k. 1 – 13)***

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że roszczenia powódki są bezzasadne. Pozwana podała, że korekta wyceny konsultacji udzielanych przez powódkę była spowodowana tym, że powódka błędnie wpisywała do swojego rozliczenia pracy godziny przepracowane dla klientów z innymi umowami niż umowy o stały nadzór godzinowy lub ryczałtowy. Pozwana dodała, że w umowie o pracę powódki brak jest stawki za udzielanie konsultacji w ramach umów o stały nadzór doradczy, ale jest wymieniony konkretnie stały nadzór ryczałtowy i godzinowy. Dalej pozwana podniosła, że audyt wykonany przez powódkę nie powinien być rozliczany według stawki godzinowej, ponieważ nie były to konsultacje, tylko innego rodzaju praca. Z kolei jeśli chodzi o premie kwartalne pozwana wskazała, że nie jest uprawnione twierdzenie powódki, że przysługiwała jej premia w maksymalnej wysokości, a ponadto pracodawca nie uruchomił funduszu premiowego. Pozwana dalej podniosła, że powódka doskonale wiedziała od czerwca 2013 roku o uchyleniu jej dodatku za nadzór merytoryczny nad portalem podatkowym, zaś co do ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu pozwana wskazała, że powódka w marcu 2014 roku faktycznie nie używała tego sprzętu.

## ***(odpowiedź na pozew – k. 38 – 45)***

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka M. K. (poprzednie nazwisko P.) była zatrudniona w pozwanej spółce Instytut Studiów (...) sp. z o.o. 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: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 18, zaświadczenie o zarobkach – k. 55)***

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym umowę o pracę, zawartym dnia 1 kwietnia 2011 roku, wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło od dnia 1 kwietnia 2011 roku 4.500,00 zł brutto miesięcznie. W ramach tego wynagrodzenia zasadniczego powódka była zobowiązana do opracowania w każdym miesiącu trwania umowy o pracę 3 opracowań pisemnych (opinii, skarg, opracowań dydaktycznych, odwołań, wyjaśnień i zastrzeżeń do protokołów z kontroli organów skarbowych, podatkowych lub innych, wszelkich równoważnych pod względem pracochłonności prac merytorycznych). Poza wynagrodzeniem zasadniczym na wynagrodzenie powódki składały się:

- dodatek funkcyjny w wysokości 1.200,00 zł brutto miesięcznie – przysługiwał on z tytułu pełnienia funkcji Redaktora Merytorycznego Portalu Podatkowego,
- dodatek za każde opracowanie pisemne ponad limit 3 opracowań pisemnych po 600,00 zł brutto,
- premia kwartalna w wysokości od 10% do 35% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał, wypłacana do końca kwartału następnego po kwartale rozliczeniowym,
- wynagrodzenie w kwocie 150,00 zł brutto za godzinę konsultacji udzieloną w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy,
- ekwiwalent pieniężny w wysokości 350,00 zł brutto za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu stanowiącego własność pracownika.

Jeśli chodzi o kwotę wynagrodzenia za godzinę konsultacji udzieloną w ramach umów o stały nadzór godzinowy lub ryczałtowy w treści umowy o pracę wskazano również, że w przypadku niezrealizowania zadania wynikającego z punktu 2 umowy o pracę, czyli w przypadku niezrealizowania w danym miesiącu 3 opracowań pisemnych, wynagrodzenie za konsultacje będzie przeliczone celem zaliczenia do limitu tych opracowań pisemnych w oparciu o wyliczenie, że 4 godziny konsultacji w ramach umowy o stały nadzór jest równe jednej opinii.

Jeśli chodzi o premię kwartalną, to zgodnie z § 3 pkt 6 umowy o pracę premii tej pracownik nie otrzymuje lub otrzymuje w obniżonej wysokości w przypadku:

- niezrealizowania zadań wynikających z punktu 2 (czyli sporządzenia 3 opracowań pisemnych),
- opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz spóźnień do pracy,
- niewywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych lub nieterminowego wykonywania poleceń,
- ukarania karą regulaminową (nagana, upomnienie),
- nieprzestrzegania postanowień zawartych w regulaminie pracy i innych regulaminach oraz wewnętrznych aktach normatywnych Zarządu Spółki ISP,
- podejmowania działań niezgodnych z interesem spółki lub umyślnego prowadzenia działań na szkodę firmy i przynoszących spółce straty,
- nieinformowania przełożonych oraz zarządu spółki w przypadku zauważenia jakichkolwiek nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy bądź naruszenia regulaminów i zarządzeń wewnętrznych przez innych pracowników firmy.

Zgodnie zaś z §3 pkt 7 decyzję w sprawie wysokości, jak również ewentualnego nieprzyznania lub obniżenia wskaźnika premii kwartalnej każdorazowo podejmuje zarząd.

Odnosnie z kolei ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu w umowie o pracę wskazano jedynie, że fakt używania własnego sprzętu pracownik potwierdza na składanym co miesiąc oświadczeniu, na podstawie którego dokonywana jest wypłata ekwiwalentu.

Zgodnie z §3 pkt 10 umowy o pracę ponadto udział pracownika w audycie, który spowoduje niemożność opracowania w tym czasie opinii powodować będzie rozliczanie prac audytowych w limicie danego miesiąca, przy ewentualnym uwzględnieniu dodatkowej premii za zadania szczególne.

**(dowód: porozumienie z dnia 01.04.2011r. – k. 19 – 20)**

W zakresie obowiązków powódki na stanowisku starszego konsultanta podatkowego/redaktora merytorycznego portalu podatkowego znajdowały się m. in takie obowiązki jak:

- przygotowywanie w każdym okresie rozliczeniowym trzech opracowań pisemnych (opinii, skarg, opracowań dydaktycznych, odwołań, itp.),
- udział w obsłudze nadzorów ryczałtowych oraz godzinowych sprawowanych w ramach umowy o stałej współpracy,
- udział w zespołach audytorskich,
- wykonywanie innych zleconych przez ISP zadań,
- dobór treści merytorycznych do portalu podatkowego,
- przekazywanie gotowych informacji do Działu Składu i Działu Informatyki celem zamieszczenia na portalu podatkowym,
- cotygodniowa aktualizacja zawartości portalu podatkowego,
- przedkładanie zarządowi ISP założenia polityki programowej.

**(dowód: zakres obowiązków powódki – k. 21 – 22)**

Zgodnie z §4 regulaminu wynagradzania funkcjonującego w pozwanej spółce w zakładzie pracy są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wykonanie zadań ponad limit ilościowy określany w umowie o pracę, dodatek funkcyjny, szczególna premia za wykonanie dodatkowych zadań, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, premia uznaniowa, premia kwartalna, wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika. Pracodawca dodał, że pracownikowi przysługuje również ekwiwalent za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu stanowiącego jego własność, a także, że w zakładzie pracy mogą być wypłacane nagrody. Zgodnie z §7 regulaminu jeżeli umowa o pracę przewiduje możliwość wykonania przez pracownika dodatkowych zadań przekraczających zakres obowiązków, pracownikowi na czas ich wykonywania może zostać przyznana dodatkowa szczególna premia. Z kolei § 10 regulaminu wynagradzania przewiduje, że pracownicy mogą otrzymać premię uznaniową. §12 tego regulaminu zawiera regulację dotyczącą przyznawania premii uznaniowej pracownikom konsultantom. Zgodnie z kolei z §13 tego regulaminu pracownikowi może zostać przyznana premia kwartalna na warunkach i w wysokości określonej w umowie o pracę. Premię kwartalną przyznaje pracodawca, jeżeli zakład pracy posiada wypracowane środki finansowe oraz uruchomił fundusz premiiowy za dany miesiąc, po uwzględnieniu wygenerowanego dochodu w określonym kwartale przez pracownika, wykonania określonych w umowie o pracę limitów opinii, wywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych, terminowości wykonywania poleceń. Jednocześnie w §13 ust. 2 wskazano, że premii kwartalnej pracownik nie otrzymuje lub otrzymuje w obniżonej wysokości w przypadku:

- niezrealizowania limitu opinii pisemnych określonego w umowie o pracę,
- nieosiągnięcia pożądanego efektów pracy w tym przychodów z wykonywanych zadań,
- opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz spóźnień do pracy,
- niewywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych lub nieterminowego wykonywania poleceń,
- ukarania karą regulaminową (nagana, upomnienie),
- nieprzestrzegania postanowień zawartych w regulaminie pracy i innych regulaminach oraz wewnętrznych aktach normatywnych zarządu spółki ISP,

- podejmowaniu działań niezgodnych z interesem spółki lub umyślnego prowadzenia działań na szkodę firmy i przynoszących spółce straty,

- nieinformowania przełożonych oraz zarządu spółki w przypadku zauważenia jakichkolwiek nieprawidłowości w funkcjonowaniu firmy bądź naruszenia regulaminów i zarządzeń wewnętrznych przez innych pracowników firmy.

Zgodnie z §13 ust. 4 decyzję w sprawie wysokości jak również ewentualnego nieprzyznania lub obniżenia wskaźnika premii kwartalnej każdorazowo podejmuje zarząd.

Zgodnie zaś z §15 regulaminu wynagradzania pracownikowi, który przy wykonywaniu pracy używa sprzętu stanowiącego jego własność może zostać przyznany ekwiwalent pieniężny. Wysokość ekwiwalentu określona jest w umowie o pracę. Fakt używania własnego sprzętu pracownik potwierdza na składanym co miesiąc oświadczeniu, na podstawie którego dokonywana jest wypłata ekwiwalentu. Ekwiwalent wypłaca się po rozliczeniu używania sprzętu stanowiącego własność pracownika i po zatwierdzeniu przez zarząd zasadności jego wypłaty. Wysokość ekwiwalentu podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu za każdy dzień nieobecności przy zastosowaniu przelicznika 1/22.

Zgodnie z §31 regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia, tj. z dniem 30 kwietnia 2010 roku. Z kolei zgodnie z §28 ust. 1 regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.

***(dowód: regulamin wynagradzania – k. 61 – 70)***

Powódka co miesiąc sporządzała wykaz swojej pracy, zawierający podział na poszczególne czynności, które były różnie rozliczane (np. godziny konsultacji). Taki dokument trafiał następnie do działu księgowości, gdzie do każdej czynności wykazanej przez powódkę była dopisywana faktura, albo do działu kadr, gdzie potwierdzano wykonanie prac umieszczonych w wykazie powódki. Merytorycznego rozliczenia pracy powódki dokonywał zarząd, który ostatecznie akceptował przyznanie powódce konkretnego wynagrodzenia w danym miesiącu. Przed akceptacją zarządu była jeszcze ścieżka akceptacji przez szczebel między konsultantem podatkowym a zarządem, czyli przez dyrektora do spraw doradztwa podatkowego.

***(dowód: zeznania świadka J. Ś. – protokół rozprawy z dnia 07.10.2015r. od 00:20:52 do 01:07:44, zeznania świadka A. Ł. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:34:18 do 00:45:45, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26)***

Mailem z dnia 4 marca 2013 roku R. M. poprosiła powódkę o pilne skorygowanie jej rozliczeń (wykazów pracy powódki), wyrzucając ze stałych nadzorów firmy (...) (Centrala (...)), (...) (Agencja Rynku Rolnego) i czas realizacji dla tych firm. Dodatkowo w każdym miesiącu powódka miała podzielić nadzory na umowy godzinowe i ryczałtowe. Jednocześnie R. M. napisała powódce w tym mailu, że wymienione firmy nie mają stałych umów ryczałtowych tylko inne rodzaje umów nie podlegające rozliczeniu jak stałe nadzory. Wcześniej R. M. w korespondencji z M. U. pytała się o rozliczenia stałych nadzorów, wskazując, że są błędy w tych rozliczeniach, w szczególności brak jest faktur za przekroczenie limitów przyznanych w umowie kontrahentom, a takie przekroczenia wynikają jednocześnie z godzin wykazywanych przez pracowników ISP. W odpowiedzi M. U. wskazał, że spółki z grupy (...) (3 spółki) nie mają umowy o stały nadzór tylko umowę pakietową, tak samo jak (...) i (...). Jednocześnie wyjaśnił on, że w rzeczywistości do żadnych przekroczeń bez wystawionej faktury na kontrahenta nie dochodzi, gdyż dział kadr nie umie rozliczać tych przekroczeń, które nie są liczone miesięcznie, ale kwartalnie. Po uzyskaniu tej informacji R. M. podjęła decyzję o skorygowaniu rozliczeń za 2012 i 2013 rok, w tym rozliczeń powódki. Dnia 11 marca 2013 roku w mailu do A. B. wskazała ona, że należy dokonać korekty rozliczeń za wskazany wyżej okres przy rozliczeniu pracy za marzec 2013 roku. Ostatecznie w przypadku powódki doszło do skorygowania wykazanych godzin pracy dla podmiotów: spółek z grupy (...), Agencji Rynku Rolnego, Kancelarii (...), Miejskiego Przedsiębiorstwa (...), o połowę, czyli z początkowej stawki 150,00 zł za godzinę pracy na stawkę 75,00 zł za godzinę pracy. Korekta związana ze zmniejszeniem wyceny tej pracy powódki miała miejsce w marcu 2013 roku co do jej pracy za cały 2012 rok dla tych podmiotów.

Powódka w okresie od stycznia 2012 roku do końca swojego zatrudnienia obsługiwała spółki z grupy (...), Kancelarię (...), Miejskie Przedsiębiorstwo (...) i Agencję Rynku Rolnego. Za okres od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku powódka wykazywała liczbę godzin przepracowanych dla tych podmiotów według stawki 150,00 zł za godzinę, jako godziny konsultacji udzielonych w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy. Po mailu R. M. z dnia 4 marca 2013 roku powódka została zmuszona do korekty rozliczeń, w wyniku której wszelkie godziny wypracowane przez nią dla tych podmiotów w 2012 roku zostały rozliczone według stawki 75,00 zł za godzinę, zamiast stawki 150,00 zł za godzinę, zaś od 1 stycznia 2013 roku powódka rozliczała te godziny po nowej stawce 75,00 zł za godzinę. Nie doszło równocześnie do jakichkolwiek zmian pisemnej umowy o pracę łączącej strony, czy to w drodze porozumienia zmieniającego, czy też wypowiedzenia zmieniającego.

Powódka zajmowała się realizowaniem usług z zakresu stałego nadzoru doradczego dla spółek z grupy (...) sp. z o.o. Spółki te miały zawartą z pozwaną umowę Pakietu (...). Kancelaria (...) miała podpisaną z pozwaną umowę pakietową Pakiet Bezpieczny Podatnik, współpraca tego podmiotu z pozwaną spółką rozpoczęła się jeszcze w styczniu 2007 roku.

***(dowód: mail z dnia 04.03.2013r. – k. 23, korespondencja mailowa z dnia 04.03.2013r. – k. 56 – 59, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26, zarządzenie z dnia 26.10.2012r. – k. 24 – 25, zeznania świadka P. G. – protokół rozprawy z dnia 15.04.2016r. od 00:17:13 do 01:09:56, wydruk z systemu prorok – k. 90)***

Jedną z podstawowych i najstarszych usług pozwanej spółki jest stały nadzór, który polega w uproszczeniu na tym, że klient ma możliwość korzystania z doradztwa podatkowego w zamian za ustalone wynagrodzenie. Stały nadzór godzinowy polega na tym, że, adekwatnie do ilości wykorzystanych godzin pracy pozwanej spółki jej klient płaci stosowne wynagrodzenie za godzinę, z kolei stały nadzór ryczałtowy polega na tym, że klient płaci umówione wynagrodzenie, niezależnie od tego, czy wykorzystał ustalony limit godzin, czy też nie. Pozwana wprowadziła też w pewnym momencie umowy pakietowe. Umowy pakietowe zawierały również usługi stałego doradztwa podatkowego, albo ryczałtowe, albo godzinowe, w praktyce w większości przypadków były one rozliczane ryczałtowo. Umowy pakietowe oprócz samego doradztwa miały jeszcze w ramach proponowanego klientowi pakietu także inne usługi świadczone przez pozwaną, np. instrukcje podatkowe, czy przeprowadzanie audytu podatkowego. Merytorycznie i organizacyjnie usługi konsultacji świadczonych w oparciu o umowy o stały nadzór godzinowy lub stały nadzór ryczałtowy nie różniły się od konsultacji świadczonych klientom mającym zawartą umowę pakietową. Umowy pakietowe funkcjonują w pozwanej spółce od 2007 roku, a więc obowiązywały w momencie podpisania z powódką porozumienia zmieniającego jej umowę o pracę w dniu 1 kwietnia 2011 roku.

***(dowód: zeznania świadka K. Ł. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:02:39 do 00:17:58, zeznania świadka M. U. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:19:32 do 00:30:30, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26)***

W umowie Pakiet (...) Instytutu Studiów (...), zawartej ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wskazano, że w skład pakietu wchodzi między innymi stały nadzór doradczy w wymiarze 2 godzin w miesiącu, realizowany w ramach konsultacji prawno – podatkowych oraz udzielenie 25% rabatu na usługi doradcze Instytutu w zakresie stałego nadzoru doradczego ponad limit oraz pozostałe usługi doradcze Instytutu, w szczególności opinie, audyty podatkowe. Zgodnie z § 4 tej umowy stały nadzór doradczy polegał na tym, że w ramach umowy Pakiet (...) Instytutu Studiów (...) zamawiający ma możliwość uzyskania telefonicznych konsultacji w sprawach podatkowych, osobistych konsultacji w siedzibie Instytutu, a w przypadku bardziej złożonych zagadnień, także otrzymania pisemnej odpowiedzi – konsultacji lub opinii prawnej na zadane pytanie. Istotą tej usługi jest pomoc w bieżącym rozwiązywaniu problemów prawno – podatkowych zamawiającego w następujący sposób: ze strony Instytutu Studiów (...) postawieni są do dyspozycji zamawiającego konsultanci – specjaliści w zakresie podatków oraz innych obciążeń publicznoprawnych, którzy odpowiadają na pytania zamawiającego zadawane telefonicznie, faksem lub pocztą elektroniczną lub w trakcie osobistych konsultacji. Na życzenie zamawiającego każda odpowiedź jest przesyłana również w formie pisemnej,

zatwierdzonej przez członka zarządu (...). Z §7 ust. 4 umowy wynika zaś, że limit godzin konsultacji jest bilansowany kwartalnie.

***(dowód: umowa Pakiet (...) Instytutu Studiów (...) – k. 92 – 96)***

Powódka w ramach swojej pracy dla pozwanej spółki wykonała audyt prawno – podatkowy w (...) S.A., który to audyt został wykonany w ramach umowy o stały nadzór podatkowy. Powódka łącznie poświęciła na pracę nad tym audytem 30 godzin we wrześniu 2012 roku. Razem z powódką w audycie brali udział M. U. i A. Ł.. Przeprowadzenie tego audytu było zlecone w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy, którą miała zawartą (...) S.A. z pozwaną spółką. Prace w ramach tego audytu zostały powódce rozliczone nie według stawki godzinowej po 150,00 zł za godzinę pracy, ale łącznie jako dwie opinie, czyli na kwotę 1.200,00 zł. Prace w ramach przeprowadzenia audytu były rozliczane wśród pracowników pozwanej spółki zawsze według stawki za sporządzone opinie, a nie według stawki za godziny pracy przy audycie. Również M. U. i A. Ł. zostali rozliczeni z prac nad tym audytem, w którym brała udział powódka, poprzez zaliczenie im tego jako dwie opinie.

***(dowód: wykaz prac – k. 26 – 28, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26, zeznania świadka K. Ł. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:02:39 do 00:17:58, zeznania świadka A. Ł. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:34:18 do 00:45:45, zaświadczenie – k. 677)***

Powódka nie otrzymała od pozwanego pracodawcy premii kwartalnej za okres od dnia 1 stycznia 2013 roku do 31 marca 2014 roku. Po upływie terminu wypłaty premii za pierwszy kwartał 2013 roku powódka i inni pracownicy pozwanej, którzy także nie otrzymali tej premii, zwrócili się do pracodawcy o jej wypłatę. Pracodawca nie informował pracowników, w tym powódki, dlaczego przestał im wypłacać premię kwartalną. Powódka nigdy nie była informowana przez pracodawcę o tworzeniu lub zaniechaniu tworzenia u pozwanego funduszu premiewego.

***(dowód: pismo z dnia 04.09.2013r. – k. 29, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26, zeznania świadka K. Ł. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016r. od 00:02:39 do 00:17:58, zeznania świadka P. G. – protokół rozprawy z dnia 15.04.2016r. od 00:17:13 do 01:09:56)***

Powódka nigdy w okresie pracy w pozwanej spółce nie została ukarana karą porządkową nagany. Powódka czasem, gdy potrzebowała wcześniej wyjść z pracy, lub później przyjść do pracy, sporządzała odpowiednie wnioski do pracodawcy, które były zwykle akceptowane, nie było z tym problemu.

***(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26)***

Powódka w marcu 2014 roku złożyła pracodawcy oświadczenie, zgodnie z którym w tym miesiącu wykonywała następujące prace: wniosek o interpretację indywidualną dla A i M. O., skarga do WSA dla (...) s.c., opracowanie pytań na egzamin dla doradców podatkowych (KKS, Administracja, Kontrola skarbową). Prace te powódka wykonywała w domu używając swojego osobistego komputera. Jednocześnie powódka wniosła o wypłatę jej ekwiwalentu za używanie sprzętu prywatnego w kwocie 350,00 zł. Na tym oświadczeniu powódki pracodawca dopisał adnotację, że powódka w marcu 2014 roku była tylko 2 dni w pracy oraz, że nie zlecono jej prac przy użyciu jej prywatnego sprzętu.

W rzeczywistości w marcu 2014 roku powódka faktycznie wykonywała prace wskazane w jej oświadczeniu za ten miesiąc. Powódka część tej pracy wykonywała w domu, korzystając z prywatnego komputera, pracowała wówczas w weekend w domu, żeby nie zostawić kolegom niedokończonych spraw, były to bowiem jej ostatnie dni w pracy w pozwanej spółce. Powódka nie otrzymała ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu w marcu 2014 roku.

Zgodnie z przyjętymi zasadami powódka dokumentowała używanie prywatnego sprzętu poprzez składanie oświadczenia pracodawcy, powódka sama decydowała, czy będzie w danym miesiącu używać prywatnego sprzętu,



czy też nie, nie było tutaj wymogu żadnego konkretnego zlecenia od pracodawcy w tym przedmiocie. Pozwana nie weryfikowała nigdy, czy powódka korzystała ze swojego prywatnego sprzętu.

**(dowód: oświadczenie – k. 71, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26)**

Pozwana uruchomiła w maju 2012 roku Portal Podatkowy. Redaktorem merytorycznym tego Portalu została powódka. Zgodnie z zarządzeniem nr 17/04/2012/MP z dnia 9 maja 2012 roku od momentu uruchomienia portalu dla klientów zewnętrznych wprowadza się stałą wycenę nadzoru merytorycznego Redaktora Portalu nad tekstami przeznaczonymi na Portal Podatkowy jako 2 opinie za nadzór nad tekstami zamieszczonymi w danym miesiącu.

Z kolei zarządzeniem nr 14/10/2013/AD z dnia 31 października 2013 roku ze względu na złe wyniki finansowe Portalu Podatkowego, generowane straty i nie zrealizowane nałożone zadania na Redaktora Merytorycznego Portalu, uchylono zarządzenie nr 17/04/2012/MP z dnia 9 maja 2012 roku z mocą od 1 lipca 2013 roku w części wyceny nadzoru merytorycznego Redaktora Portalu. Zadania w tym zakresie zlecono do wykonania w ramach zakresu obowiązków na stanowisku Redaktora Merytorycznego określonych w umowie o pracę. Powódka dowiedziała się o tym zarządzeniu dopiero w listopadzie 2013 roku. Powódka wcześniej, już od rozliczenia za czerwiec 2013 roku, nie otrzymywała dodatku za nadzór merytoryczny w kwocie odpowiadającej 2 opiniom, jednak pomimo braku tego dodatku nie otrzymała żadnej informacji od pracodawcy o tym, że jej on nie przysługuje.

Pismem z dnia 15 listopada 2013 roku powódka wskazała, że prace w zakresie nadzoru merytorycznego redaktora portalu podatkowego zostały przez nią wykonane i nie otrzymała żadnych informacji z zastrzeżeniami co do jakości ich wykonania, wobec czego nie zgadza się na wsteczne pozbawienie jej wynagrodzenia od dnia 1 lipca 2013 roku. Powódka dodała, że pracodawca w ten sposób przerzuca na pracownika ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i osiągnięcia zamierzonego wyniku finansowego.

Pracodawca nie zawarł żadnego porozumienia z powódką co do pozbawienia jej dodatku za nadzór merytoryczny, nie wręczył jej też w tym zakresie żadnego wypowiedzenia zmieniającego.

**(dowód: zarządzenie nr 17/04/2012/MP – k. 30 – 31, zarządzenie nr 14/10/2013/AD – k. 32, pismo z dnia 15.11.2013r. – k. 33, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 17.03.2017r. od 00:06:10 do 00:44:26)**

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

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. Ś. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powódka wiedziała od początku, czyli od czerwca 2013 roku, że został jej zabrany dodatek wyceniony na 2 opinie za pracę redaktora merytorycznego portalu podatkowego, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym i jest sprzeczne z zeznaniami samej powódki. Powódka przyznała, że o powodach zabrania jej tego dodatku i o samym braku dodatku dowiedziała się dopiero w listopadzie 2013 roku z treści zarządzenia z dnia 31 października 2013 roku. Również strona pozwana nie była w stanie przedstawić jakiegokolwiek wcześniejszego niż 31 października 2013 roku dokumentu, który uchylałby zarządzenie przyznające powódce to dodatkowe wynagrodzenie. W pozostałym zakresie zeznania świadka są wiarygodne, znajdują bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. R. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że czynności wykonywane na podstawie umowy pakietowej nie są czynnościami doradztwa godzinowego czy ryczałtowego, o tyle, o ile chodzi tu o czynności polegające na udzieleniu konsultacji. Z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że czynności polegające na udzieleniu konsultacji klientom mającym zawarte z pozwaną umowy o stały nadzór godzinowy, bądź stały nadzór ryczałtowy nie różniły się charakterem od czynności polegających na udzieleniu konsultacji klientom mającym umowy pakietowe. Ponadto w samych pakietach jednym z elementów takiego pakietu

jest właśnie usługą polegającą na udzielaniu konsultacji w ramach stałego nadzoru. W dalszej części uzasadnienia, przy prawnych rozważaniach, Sąd szerzej przeanalizował tę kwestię. W tym miejscu warto jednak zauważyć, że także świadek K. Ł. w swoich zeznaniach przyznał, że na poziomie operacyjnym nie ma merytorycznych różnic pomiędzy konsultacjami, które są udzielane przez pracowników pozwanej spółki w ramach umów o stały nadzór godzinowy, o stały nadzór ryczałtowy, czy w ramach umowy pakietowej, że nakład pracy pracownika pozwanej jest taki sam niezależnie od rodzaju umowy zawartej z jej klientem. Co prawda świadek dodał, że pakiety zawierają też inne usługi poza konsultacjami udzielanymi w ramach nadzoru, jednak istotne w niniejszej sprawie jest ustalenie, czy istniały jakiegokolwiek przesłanki do wyróżnienia usług konsultacji udzielanych w ramach umów o stały nadzór (godzinowy lub ryczałtowy) od takich samych usług udzielanych w ramach umów pakietowych. Świadek K. Ł. dalej w swoich zeznaniach przyznał jednoznacznie, że podobne czynności mogą wchodzić w skład i umowy o stały nadzór i tej umowy pakietowej. Świadek co prawda wskazywał, aby nie mylić umów o stały nadzór godzinowy czy ryczałtowy z umową pakietową, jednak znów chodzi tu o inny kształt całego instrumentu oferowanego kontrahentowi jakim jest umowa pakietowa, natomiast zarówno taka umowa pakietowa jak i umowy o stały nadzór godzinowy czy ryczałtowy zawierały usługi doradcze w ramach nadzoru, które jakościowo i rodzajowo były identyczne. Również świadek P. G. w sposób jednoznaczny wskazał, że nie było żadnych różnic między usługami konsultacji świadczonych w oparciu o umowy o stały nadzór i w oparciu o umowy pakietowe, wprost wskazał on, że z racji istoty była to ta sama usługa. Wobec powyższego zeznania świadka D. R. w zakresie, w jakim wynika z nich, że czynności doradztwa godzinowego czy ryczałtowego są innymi rodzajowo czynnościami od doradztwa wykonywanego na podstawie umów pakietowych, są niewiarygodne. Jednocześnie z dalszych zeznań świadka wynika, że taką opinię o owych różnicach opiera ona głównie o fakt innego rozliczania tych czynności przez pozwaną. Samo to rozliczanie nie jest jednak decydujące dla kwalifikacji czynności, co zresztą stanowi istotę sporu w niniejszej sprawie.

Odnosnie zeznań świadka P. G. Sąd uznał je za wiarygodne w całości. Świadek potwierdza tożsamość rodzajową usług konsultacji świadczonych czy to dla klientów posiadających umowę o stały nadzór godzinowy, czy ryczałtowy, czy to dla klientów pakietowych. Ponadto świadek potwierdza też brak wypłaty premii od pewnego momentu przez pozwaną jej pracownikom.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka A. S. Sąd nie uznał ich za wiarygodne w zakresie, w jakim świadek stara się wykazać, że konsultacje udzielane klientom z umów o stały nadzór godzinowy lub ryczałtowy były czymś innym rodzajowo niż konsultacje udzielane klientom mającym zawarte umowy pakietowe. Sąd miał na uwadze po pierwsze, że co innego wynika z analizy całokształtu materiału dowodowego, w tym zeznań świadków. Po drugie zaś świadek A. S. sam przyznał, że nie był pracownikiem działu zajmującego się doradztwem podatkowym, tylko jest pracownikiem marketingu, wobec czego nie ma wiedzy na temat faktycznej pracy, jakiej wymagały konsultacje udzielane różnym klientom. Nie jest też uprawniony, w kontekście treści przedłożonej do akt sprawy umowy pakietowej, wniosek świadka, że konsultacje udzielane w ramach umowy pakietowej miały być prostsze, szybsze, niewymagające większego nakładu sił i środków. Nic takiego nie wynika z treści umowy, umowa jedynie wskazuje, że w jej ramach podmiot ma prawo do określonej liczby godzin w miesiącu takich konsultacji, a za pozostałe godziny, w sytuacji, gdyby przekroczył ten limit, musi zapłacić, ale przysługuje mu zniżka. Umowa nie rozróżnia tutaj, że owe parę godzin w pakiecie dotyczy jedynie prostych kwestii, a w sprawach bardziej skomplikowanych limit dwóch godzin się nie liczy. Umowa po prostu bez rozróżnienia na charakter problemu ustala limit godzin, za które kontrahent nie płaci (ponieważ są one wliczone w kwotę z tytułu całej umowy pakietowej), a także warunki zapłaty za konsultacje przekraczające ten limit. Nie są też wiarygodne zeznania świadka, jakoby powódka wiedziała już od maja 2013 roku o zmniejszeniu jej wynagrodzenia za pełnienie funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego, nic takiego nie jest bowiem potwierdzone przez samą powódkę, a ponadto brak jakiegokolwiek dokumentacji sprzed końca października 2013 roku, która miałaby powódkę o takim ruchu powiadomić.

Jeśli chodzi o zeznania świadka K. Ł. Sąd uznał je w całości za wiarygodne, już wyżej wskazano na zeznania tego świadka co do kwestii konsultacji udzielanych w ramach umów o stały nadzór godzinowy bądź ryczałtowy udzielanych w ramach umów pakietowych, które są zgodne z zeznaniami większości pozostałych świadków i znajdują potwierdzenie w przedłożonej do akt sprawy umowie pakietowej.

Odnosnie zeznań świadka M. U. Sąd miał na uwadze, że zeznał on, że w ramach umów pakietowych była też usługa doradcza, porównując dalej w swoich zeznaniach umowę pakietową do „worka”, do którego wrzucano różne usługi oferowane przez pozwaną spółkę. Jest to dla Sądu wiarygodne, zgadza się bowiem z oceną Sądu co do umów pakietowych wynikającą z przeanalizowania całego materiału dowodowego, o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia. Świadek przyznał też, że w ramach umów pakietowych były świadczone usługi doradcze. W pozostałym zakresie Sąd również uznał zeznania tego świadka za wiarygodne, pokrywają się bowiem z pozostałym materiałem dowodowym.

Odnosnie zeznań świadka A. Ł. Sąd miał na uwadze, że świadek nie był w stanie podać, czy są jakieś merytoryczne różnice pomiędzy usługami doradczymi świadczonymi w oparciu o umowy o stały nadzór godzinowy lub ryczałtowy, a umowy pakietowe, świadek koncentrował się jedynie na wskazaniu, że umowy pakietowe stanowiły inny rodzaj produktu, bowiem zawierały w sobie kilka różnych usług, nie jest to jednak istotne dla rozstrzygnięcia kwestii rozliczania usług doradczych świadczonych przez pracowników pozwanej na rzecz kontrahentów z umów pakietowych. Świadek dalej zasugerował, że usługi świadczone w ramach umowy o stały nadzór godzinowy to co innego niż usługi świadczone w ramach umowy pakietowej - jednak ta sugestia nie była jednoznacznym i kategoriowym stwierdzeniem. Poza tym świadek w żaden sposób tego stwierdzenia nie uargumentował i nie rozwinął, nie jest to więc dla Sądu wiarygodne. W pozostałym zakresie zeznania świadka są wiarygodne.

Odnosnie zeznań powódki M. K. Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim powódka twierdzi, że nie było w rzeczywistości w pozwanej spółce regulaminu wynagradzania i został on sporządzony dopiero na potrzeby postępowania sądowego z udziałem innego niż powódka pracownika. Nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach szeregu świadków, którzy potwierdzają istnienie takiego dokumentu jak regulamin wynagradzania. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne. Sąd miał na uwadze, że powódka także potwierdza, że nie było żadnych różnic pomiędzy konsultacjami udzielanymi przez powódkę klientom, z którymi pozwana miała zawarte umowy stałego nadzoru godzinowego lub ryczałtowego a klientom, z którymi były zawarte umowy pakietowe.

Z kolei odnośnie zeznań wiceprezesa pozwanej spółki (...) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim stara się on wykazać, że konsultacje udzielane w ramach umów o stały nadzór ryczałtowy i godzinowy są czymś innym niż te udzielane w ramach umów pakietowych. Sąd miał bowiem na uwadze, że co innego wynika z zeznań powódki i innych świadków, wyżej wskazanych. Ponadto sam J. B. w swych zeznaniach stara się wskazać na różnice pomiędzy samymi umowami pakietowymi i umowami o stały nadzór, pomijając kwestię samej usługi stanowiącej element każdej z tych umów. Jednocześnie nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym twierdzenie wiceprezesa pozwanej spółki, jakoby konsultacje udzielane w ramach umów o stały nadzór ryczałtowy bądź godzinowy miały dotyczyć mniej skomplikowanej materii niż te udzielane klientom z umów pakietowych. Nie są też wiarygodne zeznania J. B. co do tego, że w ramach umów pakietowych nie były świadczone usługi stałego nadzoru, co innego wynika bowiem z samej treści jednej z takich umów przedłożonych do akt sprawy, a także z zeznań pozostałych świadków. Sam fakt innego rozliczania dla klienta umowy stałego nadzoru i umowy pakietowej nie oznacza bowiem, że w ramach umowy pakietowej nie były świadczone usługi z zakresu stałego nadzoru. W pozostałym zakresie zeznania J. B. zostały uznane za wiarygodne, potwierdza on zeznania powódki w zakresie przebiegu jej zatrudnienia, kwestii spóźnień, czy wcześniejszych wyjść z pracy.

Sąd nie oparł się na listach dziennych wejścia wyjścia z k. 157 – 194 akt sprawy, są to bowiem dla Sądu dokumenty niewiarygodne. Sąd miał na uwadze, że mają one w założeniu pozwanej obrazować czas pracy powódki. Jednak po pierwsze nigdzie na tych dokumentach nie ma żadnego podpisu powódki, która potwierdzałaby, że faktycznie w danych dniach pracowała w takich godzinach. Po drugie zaś sama pozwana przyznała, że listy były wypełniane przez pracownika ochrony, co tak naprawdę oznacza, że mogło dochodzić do dowolnego wpisania tych godzin przez tego pracownika. Powódka nie miała żadnej możliwości weryfikacji tych list prowadzonych przez pracownika ochrony, pozwana zaś nie przedstawiła ani jakichkolwiek nagrań obrazujących faktyczny czas przyścia powódki do pracy i czas opuszczenia pracy, ani również wydruków z jakiegokolwiek systemu elektronicznej rejestracji czasu pracy.

Skoro w pozwanej taki system nie funkcjonował, to w takim wypadku powinna ona zapewnić powódce możliwość samodzielnego uzupełniania list obecności i podpisywania ich, aby obrazowały faktyczny czas jej pracy. W takiej sytuacji zaś, gdy lista jest bez wiedzy i kontroli powódki sporządzana przez pracownika ochrony, nie jest to dla Sądu dokument wiarygodny. Poza tym Sąd miał na uwadze, że dokumenty te nie mogą potwierdzać tezy pozwanej o nieprzestrzeganiu przez powódkę jej czasu pracy. W toku postępowania bowiem powódka wskazała, że jej ewentualne późniejsze przyjscia do pracy lub też wcześniejsze wyjścia z pracy były uzgadniane z pracodawcą i odrabiane. Pozwana nie przedstawiła zaś całej ewidencji czasu pracy powódki za poszczególne miesiące, aby możliwe było zweryfikowanie tego, czy powódka te swoje spóźnienia, czy wcześniejsze wyjścia odrobiła. Pozwana zaprezentowała jedynie dokumenty dotyczące konkretnych dat, bez pokazania całokształtu czasu pracy powódki, ponadto dokumenty te nie są podpisane przez powódkę i nie są przez nią sporządzone. Wszystko powyższe przemawia więc przeciwko wiarygodności tych dokumentów i nie pozwala na ustalenie na ich podstawie, aby powódka miała bez wiedzy i zgody pracodawcy spóźniać się do pracy, czy też wcześniej opuszczać miejsce pracy. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że co do rzekomych spóźnień lub wcześniejszych wyjść powódki z pracy, które miały nie być uzgodnione z pozwaną powódka przedstawiła dokumentację na k. 270 – 282 i 295 verte – 301 akt sprawy, z której wynika, że jednak miała odpowiednią zgodę pracodawcy na inne godziny pracy w poszczególnych dniach.

Sąd nie oparł się także na dokumentach z k. 195 – 221 akt sprawy, które miały obrazować niską jakość pracy powódki i jej nieterminowość. Sąd miał na uwadze, że udostępnione przez pozwaną maile, czy projekty pism nie obrazują całokształtu danej sprawy, stanowią jedynie fragmentaryczne jej ujęcie, są materiałem przedstawionym specjalnie pod tezę, że rzekomo powódka miała być złym pracownikiem, co miało z kolei usprawiedliwiać brak wypłacenia jej premii. Istotny jest również brak konsekwencji pracodawcy, który raz jako przyczynę braku premii kwartalnej podaje nieuruchomienie funduszu premiowego, by potem uznać, że jednak powódka była po prostu słabym pracownikiem, po czym po zobowiązaniu Sądu do ustosunkowania się do twierdzeń powódki negujących jej złą, czy nieterminową pracę, pracodawca powraca jednak do koncepcji braku uruchomienia funduszu premiowego. Ponadto powódka odniosła się do każdej ze spraw przedstawionych przez pozwaną przedkładając argumentację w piśmie procesowym z dnia 21 marca 2016 roku z k. 225 – 235 akt sprawy. W ocenie Sądu argumentacja powódki, wobec fragmentaryczności dokumentacji pozwanej, jest słuszna, wobec czego Sąd uznał, że powódka zdołała obalić twierdzenia pozwanej. Powódka przedstawiła również w toku postępowania rekomendacje od obsługiwanych przez nią klientów (k. 283 – 294 verte akt sprawy), w tym tych, których dotyczą przedłożone przez pozwaną dokumenty z k. 195 – 221 akt sprawy, z których to rekomendacji wynika, że klienci ci byli zadowoleni z pracy z powódką, co więcej, podkreślali nie tylko jej fachowość, ale również i terminowość w realizowaniu zleconych zadań. W tej sytuacji nie sposób oprzeć się na niepełnej dokumentacji przedłożonej przez pozwaną, która została specjalnie przygotowana, aby poprzeć konkretną tezę. Poza tym nie bez znaczenia jest wzmiankowany wyżej fakt, że pozwana po zobowiązaniu Sądu do ustosunkowania się do pisma powódki z dnia 21 marca 2016 roku, w terminie 14 dni (nałożone na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2016 roku – k. 314 verte), najpierw pismem z dnia 29 kwietnia 2016 roku wniosła o przedłużenie jej terminu do wykonania tego zobowiązania o kolejne 21 dni (k. 324), następnie pismem z dnia 7 lipca 2016 roku wniosła o ponowne przedłużenie terminu o kolejne 30 dni (k. 331), zaś pismem z dnia 17 sierpnia 2016 roku wniosła o przedłużenie tego terminu do dnia 7 września 2016 roku (k. 337). Ostatecznie jednak pozwana nie zajęła żadnego merytorycznego stanowiska, poza zwykłym, ogólnym i niesprecyzowanym zaprzeczeniem twierdzeniom powódki, w kwestii argumentacji powódki z pisma z dnia 21 marca 2016 roku z k. 225 – 235 akt sprawy. Jednocześnie po udzieleniu pozwanej dodatkowego 7-dniowego terminu w październiku 2016 roku na ustosunkowanie się do dowodów i twierdzeń, pozwana w piśmie z dnia 28 października 2016 roku ograniczyła się jedynie do lakonicznego podtrzymania swojego dotychczasowego stanowiska w sprawie (k. 340). Pozwana nie była więc w stanie w żaden sposób skontrolować argumentacji i twierdzeń powódki, co nie pozwala na oparcie się na dokumentach z k. 195 – 221 akt sprawy, jako mających uzasadnić tezę pozwanej.

Odnośnie odpowiednich wyliczeń Sąd oparł się na wnioskach zawartych w opinii głównej (k. 561 – 573 akt sprawy) i opiniach uzupełniających biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości (k. 694 – 704 i k. 755 – 762 akt sprawy). Sąd miał na uwadze, że biegły wyczerpująco uzasadnił swoje wyliczenia, przyjął warianty pozwalające przeanalizować poszczególne założenia, jego opinia i jej wnioski są logiczne, spójne, strony nie wykazały żadnych metodologicznych

błędów biegłego. W swej opinii biegły przyjął wariant wyliczeń w oparciu o liczbę godzin przepracowanych przez powódkę na rzecz poszczególnych klientów zgodną ze stanowiskiem powódki i jej zestawieniem sporządzonym w toku procesu. Same wyliczenia biegłego nie były kwestionowane pod względem rachunkowym, nie była kwestionowana metodologia obliczeń biegłego. W toku postępowania strona pozwana wnosila co prawda zastrzeżenia do opinii biegłego, jednak w piśmie z k. 589 – 590 akt sprawy pozwana ograniczyła się jedynie do ogólnego twierdzenia o kwestionowaniu opinii w całości, z kolei w kolejnym piśmie z k. 609 – 611 akt sprawy pozwana wniosła o uzupełnienie opinii wskazując na nową tezę dowodową. Sąd zresztą dopuścił dowód z uzupełniającej opinii zgodnie z tezą przedstawioną przez stronę pozwaną (k. 682 akt sprawy). Co do uzupełniającej opinii strona pozwana zgłosiła zastrzeżenia w piśmie z k. 717 – 718 akt sprawy, na które biegły wyczerpująco odpowiedział w opinii uzupełniającej z k. 755 – 762 akt sprawy. Strona pozwana nie wnosila dalej już żadnych zastrzeżeń. Z kolei strona powodowa od początku nie kwestionowała opinii biegłego. Wobec powyższego Sąd oparł się na wnioskach zawartych w opinii biegłego co do wyliczenia należnego powódkce wynagrodzenia.

Co do liczby godzin przepracowanych w poszczególnych okresach przez powódkę dla poszczególnych klientów, która była podstawą wyliczeń sporządzonych przez biegłego, Sąd oparł się w tej mierze na zestawieniu sporządzonym przez powódkę w jej piśmie procesowym z dnia 26 sierpnia 2015 roku, które to zestawienie znajduje się na k. 108 – 111 akt sprawy. Sąd miał na uwadze, że pozwana nie zaoferowała żadnego innego wiarygodnego dowodu, który miałby wskazywać na liczbę godzin przepracowanych przez powódkę dla tych klientów. W toku postępowania pozwana przedłożyła zaświadczenie na k. 612 – 615 oraz kopie miesięcznych rozliczeń prac na k. 616 – 676 akt sprawy. Biegły z kolei w opinii uzupełniającej na k. 694 – 704 akt sprawy wskazał, że istnieją niezgodności pomiędzy zestawieniem powódki, a dowodami przedłożonymi przez pozwaną. W tej sytuacji Sąd oparł się jednak na wyliczeniach powódki. Sąd miał na uwadze, że pozwana przez kilka miesięcy nie przedstawiła na żądanie biegłego, sformułowane przy wydaniu przez niego opinii głównej, żadnego materiału źródłowego, który pozwalałby na skonfrontowanie zestawienia powódki z dokumentacją pozwaną. Dopiero przy piśmie z dnia 25 września 2019 roku pozwana zdołała część takiej dokumentacji przedłożyć, co rodzi wątpliwość co do jej wiarygodności i rzetelności. Wątpliwości te pogłębiają się przy analizie tych dokumentów, należy bowiem zauważyć, że nie jest to pełna dokumentacja, ale fragmentaryczna. Dokumenty są skserowane przy uprzednim zasłonięciu części ich treści, co oznacza, że ani biegły, ani Sąd, nie dysponują w niniejszej sprawie pełną dokumentacją. Nie wiadomo bowiem jakie informacje, być może istotne z punktu widzenia przedmiotu niniejszej sprawy, zostały zasłonięte przy kserowaniu dokumentów. Ponadto kserokopie te nie są potwierdzone za zgodność z oryginałem pomimo, że po stronie pozwanej występuje profesjonalny pełnomocnik. Na kserokopiach brak jest podpisu powódki, znajdują się za to odręczne dopiski, przy czym nie wiadomo od kogo one pochodzą. Z analizy całościowej akt sprawy można się domyślać, że są to dopiski poczynione ręką R. M., jednak po pierwsze nie wiadomo do końca, czego one dotyczą i jaka jest ich treść, po drugie nie wiadomo, jaki miały wpływ na rozliczenie powódki. Brak bowiem przedstawienia całej dokumentacji w oryginale, bądź poświadczonej za zgodność kopii, bez zamazania części dokumentu, czy jego zakrycia. Ponadto słusznie zauważył biegły, że w dokumentach przedłożonych przez pozwaną znajdują się stawki po 50,00 zł za godzinę pracy powódki, o których nie było mowy dotychczas w postępowaniu, sama pozwana zresztą stała na stanowisku, że za godzinę pracy powódki dla czterech konkretnych kontrahentów stawka należna to 75,00 zł, a nie 50,00 zł. Powyższe wpływa na negatywną ocenę wiarygodność dowodów przedstawionych przez pozwaną na k. 616 – 676, a co za tym idzie na wiarygodność zaświadczenia z k. 612 – 615, które zostało sporządzone w oparciu o przedstawione dalej kserokopie. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powódka konsekwentnie od momentu wniesienia pozwu wskazywała na taką samą liczbę godzin przepracowanych na rzecz klientów, zakwestionowanych w marcu 2013 roku przez pozwaną. W sytuacji, gdy brak jest wiarygodnego dowodu źródłowego po stronie pozwanej, a należy pamiętać, że to pozwana powinna przechowywać wszelkie informacje dotyczące prowadzonej przez nią działalności, w tym skomplikowanych rozliczeń z pracownikami, należy dać wiarę twierdzeniom powódki i przygotowanemu przez nią samą zestawieniu.

W toku postępowania pozwana przedłożyła również listy płac powódki z k. 426 – 452 akt sprawy, jednak listy te mają znikomą wartość dowodową dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, nie zawierają one bowiem szczegółowego rozbicia na poszczególne składniki wynagrodzenia za pracę, jak zaś wynika z umowy o pracę i porozumienia z dnia

1 kwietnia 2011 roku wynagrodzenie za pracę składało się z wielu części składowych, co do których właśnie zaistniał spór, będący przedmiotem niniejszej sprawy.

W toku postępowania Sąd na rozprawie w dniu 25 września 2019 roku oddalił wniosek pełnomocnika pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentu zatytułowanego Zaświadczenie z dnia 24 września 2019 r. wraz z załącznikami dotyczącymi wynagrodzenia A. Ł. jako spóźnionego i zmierzającego do przewlekłości postępowania. Sąd miał na uwadze, że spór w niniejszej sprawie toczy się od końca października 2014 roku, pozwana nadesłała odpowiedź na pozew na początku grudnia 2014 roku, w tej sytuacji składanie nowych wniosków dowodowych we wrześniu 2019 roku, czyli po niemal pięciu latach prowadzenia postępowania należy ocenić jako zmierzające do przewlekłości postępowania, a przede wszystkim jako spóźnione. Należy też zauważyć, że od samego początku postępowania przedmiotem sporu była stawka, w jakiej była rozliczana powódka za poszczególne prace, wobec czego dowód na okoliczność wykazania, że ktoś inny też był rozliczany według innej stawki powinien zostać zawnioskowany od razu w pierwszym piśmie procesowym strony pozwanej. Przez 5 lat postępowania nie zdarzyło się nic nagłego, co wymagałoby dopiero we wrześniu 2019 roku odpowiedzi strony pozwanej w postaci zawnioskowania nowych dowodów. W tej sytuacji Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej jako spóźnione.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 78 KP wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (§1); w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup>, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (§2). Z kolei zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Powódka swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę rozbiła na kilka części w zależności od tego, jakiej konkretnie części tego wynagrodzenia się domaga. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że wynagrodzenie powódki oprócz wynagrodzenia zasadniczego składało się z wielu elementów dodatkowych, jak premia kwartalna, czy ekwiwalent za używanie prywatnego sprzętu. Wobec tego Sąd odniesie się po kolei do poszczególnych części dochodzonego przez powódkę wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się analizą zasadności roszczenia powódki związanego z wynagrodzeniem za udzielenie przez nią konsultacji pisemnych i ustnych w okresie od stycznia 2012 roku do marca 2014 roku. Z treści umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w jej wersji obowiązującej w okresie od stycznia 2012 roku do marca 2014 roku wynika, że poza wynagrodzeniem zasadniczym powódka otrzyma również wynagrodzenie w stawce godzinowej, po 150,00 zł brutto za godzinę pracy, za wykonanie konsultacji udzielonych w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy. Jak wynika z analizy akt sprawy przedmiotem sporu w tym zakresie jest interpretacja tego postanowienia umownego, a także interpretacja charakteru usługi wykonywanej na rzecz podmiotów: spółek z grupy (...), Agencji Rynku Rolnego, Kancelarii (...), Miejskiego Przedsiębiorstwa (...). Wszystkie te podmioty miały zawarte z pozwaną spółką tzw. umowy pakietowe, były to umowy bądź Pakiet – Bezpieczny Podatnik, bądź Pakiet (...). Strona pozwana argumentowała, że wszelkie konsultacje udzielane tym podmiotom nie były konsultacjami udzielanymi w ramach umowy o stały nadzór godzinowy lub o stały nadzór ryczałtowy, ale były konsultacjami udzielanymi w ramach umów pakietowych. Sąd nie kwestionuje, że z punktu widzenia charakteru więzi prawnej łączącej pozwaną spółkę z jej kontrahentami niewątpliwie czym innym są umowy o stały nadzór ryczałtowy czy godzinowy, a czym innym umowy pakietowe. Umowy pakietowe bowiem oprócz usługi stałego nadzoru ryczałtowego bądź godzinowego zawierają także w ramach uzgodnionego pakietu szereg innych usług i są sprzedawane

jako jeden produkt łączący w sobie różne usługi oferowane przez pozwaną. Jednak przedmiotem analizy i sporu w niniejszej sprawie nie są relacje biznesowe pozwanej z jej kontrahentami, ale interpretacja zapisów umownych w kontekście należnego powodce wynagrodzenia. Przede wszystkim z literalnej treści umowy o pracę nie wynika, aby powodka miała dostawać jakiegokolwiek dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie konsultacji z klientami mającymi umowy pakietowe. W umowie o pracę w ogóle nie pojawia się sformułowanie „umowy pakietowe”. Jedyna stawka, która jest wskazana jako dodatkowe wynagrodzenie za konsultacje odnosi się do konsultacji udzielanych w ramach umów o stały nadzór ryczałtowy lub godzinowy. Stawka ta jest stała i wynosi 150,00 zł za godzinę, nie przewiduje żadnych obniżek, ani uznaniowości pracodawcy co do zmiany jej wysokości. W tej sytuacji należy więc uznać, że pracownik za wykonanie konsultacji mógł otrzymywać albo po 150,00 zł za godzinę, albo nic, jeśli konsultacje te nie mieściłyby się w ramach konsultacji, o których mowa w umowie o pracę. Jak wynika dalej z ustaleń faktycznych, co przyznała sama pozwana spółka, pracodawca na początku wypłacał powodce za wykonanie konsultacji dla wskazanych wyżej podmiotów mających podpisane z pozwaną umowy pakietowe, po 150,00 zł za godzinę konsultacji. Powódka godziny konsultacji wykazywała w comiesięcznych raportach, pozwana akceptowała je i wypłacała uzgodnioną stawkę. Następnie w marcu 2013 roku powodka otrzymała maila od członka zarządu pozwanej spółki odnośnie konieczności skorygowania rozliczeń za cały poprzedni rok z tymi spółkami i wykazania stawki po 75,00 zł za godzinę konsultacji dla każdej z nich. Stawka taka jednak nie mieści się w umowie o pracę. Jednocześnie brak jest jakiegokolwiek porozumienia zmieniającego umowę o pracę, które zmniejszałoby, z mocą wsteczną, wysokość stawki za godzinę konsultacji. Niewątpliwie zaś taka negatywna zmiana wysokości wynagrodzenia za pracę wymaga dla swej skuteczności albo wręczenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, albo podpisania z nim porozumienia zmieniającego. Niczego takiego w tej sprawie jednak nie było. Pracodawca jednostronnie zdecydował o zmniejszeniu stawki bez pytania powodki o zgodę, czy w ogóle o jej stanowisko w tej sprawie. Niewątpliwie takie działanie pracodawcy jest prawnie bezskuteczne. Wobec tego Sąd uznał, że nie doszło do skutecznej zmiany umowy o pracę i nadal obowiązywała stawka 150,00 zł za godzinę konsultacji. Pozwana podniosła jednak, że w ogóle konsultacje udzielane podmiotom mającym z nią podpisane umowy pakietowe nie były konsultacjami, o których mowa w §3 pkt 9 umowy o pracę. Taka argumentacja nie jest dla Sądu przekonująca. Sąd miał bowiem na uwadze, że pozwana na początku bez żadnych problemów naliczała powodce dodatkowe wynagrodzenie za konsultacje udzielane tym czterem podmiotom w stawce po 150,00 zł za godzinę, a nawet po zmianie stawki na 75,00 zł za godzinę nadal nie kwestionowała, że za konsultacje udzielone tym podmiotom powodce należy się dodatkowe wynagrodzenie. Przecież, gdyby faktycznie konsultacje te nie spełniały w ocenie pozwanej wymogu z §3 pkt 9 umowy o pracę to nie powinna w ogóle ich naliczać, bowiem wynagrodzenie za te godziny konsultacji powinno być elementem wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w stałej wysokości na 4.500,00 zł brutto miesięcznie. Skoro zaś jednak wynagrodzenie za dodatkowe za godziny konsultacji było naliczane dalej, to oznacza to, że w rzeczywistości były to godziny konsultacji, o których mowa w §3 pkt 9 umowy o pracę. Jak zaś wyżej wskazano stawka należna za te godziny wynosiła po 150,00 zł za godzinę i taką stawkę należy przyjąć, pozwana bowiem nie zdołała skutecznie jej zmniejszyć do 75,00 zł za godzinę.

W tym miejscu należy również wskazać, że nie są dla Sądu zasadne tłumaczenia pozwanego, jakoby co innego oznaczać miał stały nadzór godzinowy i ryczałtowy wykonywany w ramach umów o taki nadzór, a co innego nadzór wykonywany w ramach umów pakietowych, które w swej treści zawierają usługę stałego nadzoru doradczego. Poza tym sam pozwany wskazuje na k. 149 akt sprawy w swym piśmie procesowym, że umowy o stały nadzór godzinowy i ryczałtowy są umowami stałego nadzoru doradczego. Wynika z tego, że w rzeczywistości stały nadzór godzinowy czy ryczałtowy sprowadza się do różnego ukształtowania zasad rozliczania takiego stałego nadzoru (godzinowo lub ryczałtem). Zawsze jednak chodzi po prostu o usługę stałego nadzoru doradczego świadczoną przez pozwaną spółkę. Z kolei w umowach pakietowych taka usługa jest częścią szerszego pakietu oferowanych usług. Usługa stałego nadzoru doradczego, która nawet i w pakiecie jest rozliczana ryczałtem (jak to wynika z treści umowy przedłożonej do akt sprawy), nie różni się niczym od takiej samej usługi świadczonej klientowi poza pakietem, który zawarł odpowiednią umowę o świadczenie takiej usługi z pozwaną spółką. Nie ma tu znaczenia fakt, że pozwana stosuje wobec klientów pakietowych różne rabaty i obniżki. Jest to bowiem już marketing pozwanej spółki, która może taką samą usługę wyceniać różnie w zależności od danego klienta i chęci jego związania ze spółką. W kontekście jednak niniejszej sprawy należy uznać, że stały nadzór doradczy, o którym mowa w umowie pakietowej jest w istocie stałym nadzorem doradczym ryczałtowym, o którym mowa w umowie o pracę powodki. Tym samym wszelkie prace wykonane

przez powódkę na rzecz owych klientów pakietowych, o ile dotyczyły nadzoru doradczego, powinny być właśnie tak rozliczane. Pozwany nie udowodnił jakie są różnice w rodzaju świadczonej usługi pomiędzy doradztwem świadczonym na podstawie usługi stałego nadzoru godzinowego lub ryczałtowego, a doradztwem świadczonym w ramach stałego nadzoru doradczego z umowy pakietowej. W ocenie Sądu różnica jest jedynie semantyczna, a także jest różnica w cenie zaoferowanej danemu kontrahentowi w ramach pakietu. Jednak umowa o pracę nie różnicowała doradztwa wykonywanego przez powódkę w zależności od wyceny jednej godziny doradczej w umowie z klientem, nic takiego nie zostało wpisane do umowy o pracę, która jest bardzo formalistycznie i ściśle interpretowana przez pracodawcę, czemu dał on wyraz w swoim stanowisku procesowym.

Reasumując, Sąd uznał, że powódce należało się faktycznie dodatkowe wynagrodzenie po 150,00 zł za godzinę konsultacji dla czterech podmiotów wymienionych w pozwie za cały okres świadczenia tych konsultacji przez powódkę. W swym piśmie procesowym z dnia 26 sierpnia 2015 roku powódka wskazała ile godzin poświęciła na konsultacje dla poszczególnych podmiotów, co do których pracodawca zakwestionował wysokość wynagrodzenia, z podziałem na poszczególne miesiące. Sąd miał na uwadze, że w toku procesu pozwana na k. 612 – 676 wskazała na dokumenty, z których wynika nieznacznie różniąca się liczba godzin konsultacji udzielonych przez powódkę. Jednak dla Sądu wiarygodna jest wersja podana przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 26 sierpnia 2015 roku. Sąd miał bowiem na uwadze, że po pierwsze pozwana miała kilka lat na zakwestionowanie liczby godzin podanych przez powódkę i przedstawienie dokumentów źródłowych, na podstawie których wynikała liczba godzin konsultacji, jednak nic takiego nie zrobiła, dopiero po raz pierwszy jakiegokolwiek dokumenty zostały ujawnione przy piśmie z dnia 25 września 2019 roku. Ponadto przedłożone przy tym piśmie zaświadczenie nie jest dokumentem mającym oparcie w jakichkolwiek dokumentach źródłowych, których pozwana nie przedstawiła. Niewątpliwie za takie dokumenty nie można uznać dokumentów z k. 616 – 676 akt sprawy, są to bowiem kserokopie nie poświadczone za zgodność z oryginałem, bez podpisu powódki, z naniesionymi odręcznymi notatkami niewiadomego pochodzenia, a ponadto widać, że zostały one sporządzone przy zakryciu części oryginalnego dokumentu, nie przedstawiają więc pełnej jego treści. Tym samym ich wartość dowodowa, również w kontekście aktywności strony pozwanej, która nie była w stanie przez 7 miesięcy udostępnić dokumentów źródłowych na żądanie biegłego, musi budzić poważne wątpliwości. W tej sytuacji Sąd oparł się na liczbie godzin przedstawionej przez powódkę, która lojalnie na początku postępowania przedstawiła swoje wyliczenia, czekając na kontraktację ze strony pozwanej. Wobec zaś faktu, że Sąd uznał za zasadne przyjąć stawkę po 150,00 zł za godzinę, co do wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia Sąd oparł się na wyliczeniu znajdującym się w opinii biegłego na k. 570 akt sprawy, które to wyliczenie pokrywa się z żądaniem powódki w tym zakresie. Wobec tego Sąd zasądził na rzecz powódki żądane przez nią kwoty tytułem części wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za godziny udzielonych konsultacji. Odnośnie odsetek Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 85 ust. 2 KP wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Wobec tego wynagrodzenie za pracę powinno być płatne najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Powódka w pozwie wносиła o przyznanie jej odsetek od dat nawet późniejszych niż data wymagalności comiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jednocześnie co do kwoty 5.062,50 zł wniosła o zasądzenie odsetek od 1 marca 2013 roku argumentując, że chodzi tu o kwotę, którą potrącono jej z wynagrodzenia za styczeń 2013 roku, co znajduje potwierdzenie w korespondencji mailowej skierowanej do niej przez R. M.. Reasumując, Sąd zasądził na rzecz powódki kwoty wraz z odsetkami zgodnie z jej stanowiskiem procesowym.

Dalej w swym pozwie powódka żądała zasądzenia wynagrodzenia za pracę za wykonanie audytu na rzecz jednego z klientów pozwanej spółki. W przypadku audytu pozwana rozliczyła go bowiem jako dwa opracowania pisemne, a nie jak tego chciała powódka jako 30 godzin pracy według stawki po 150,00 zł za godzinę. Sąd miał jednak na uwadze, że stawka po 150,00 za godzinę pracy miała dotyczyć, zgodnie z brzmieniem umowy, godzin konsultacji udzielonych przez powódkę. Nigdzie nie wskazano jednak, czy przeprowadzenie audytu jest równoznaczne z taką konsultacją. Jednocześnie w ocenie Sądu audyt jest jednak bardziej skomplikowanym i czasochłonnym oraz kompleksowym przedsięwzięciem, niż konsultacja, która zwykle sprowadza się do rozwiązania jakiegoś węzłowego problemu. Wynika to również z przedstawionego przez powódkę zestawienia godzin konsultacji udzielonych czterem podmiotom, o których była mowa wyżej. Wobec żadnego z nich powódka nie udzielała konsultacji w miesięcznym wymiarze



kilkunastu choćby godzin, nie mówiąc o 30 godzinach. Wobec powyższego Sąd nie uznał, aby z umowy o pracę wynikało, że za audyt należy się powódce wynagrodzenie w stawce dodatkowej po 150,00 zł za godzinę. W ocenie Sądu z analizy treści umowy o pracę wynika raczej, że audyt jest jednym z elementów, które nie są dodatkowo premiowane, a więc praca wykonana przez powódkę była w tym wypadku wynagradzana w ramach wynagrodzenia zasadniczego. Znajduje to również pośrednio potwierdzenie w zakresie obowiązków powódki, w którym jest wpisany obowiązek wykonywania przyjętych zleceń, w tym udziału w zespołach audytorskich. Jednocześnie pozwany zdecydował i tak o przeliczeniu pracy powódki jako dwie opinie, czyli o wypłaceniu jej dodatkowo 1.200,00 zł. Ponadto z zeznań złożonych na rozprawie wynikało, że także inni pracownicy, którzy brali udział w tym audycie zostali w ten sposób rozliczeni, tj. zostało im przyznane wynagrodzenie jak za dwa opracowania pisemne. W tej sytuacji Sąd uznał, że powódka podnosząc to roszczenie nie miała racji, wobec czego jej powództwo co do kwoty 3.300,00 zł podlegało oddaleniu.

Następnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 23.625,00 zł tytułem niewypłaconych premii kwartalnych. Z treści umowy o pracę wynika, że powódce przysługiwała premia kwartalna w wysokości od 10% do 35% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał. W funkcjonującym w pozwanej spółce regulaminie wynagradzania premia kwartalna została wyraźnie odróżniona od przewidzianej tym regulaminem premii uznaniowej. Jednocześnie w samej treści umowy o pracę pracodawca jednoznacznie wskazał, że taka premia kwartalna pracownikowi przysługuje, a nie że może mu przysługiwać. W tej sytuacji Sąd uznał, że premia ta nie ma charakteru uznaniowego, ale roszczeniowy. Powódka więc powinna otrzymać taką premię za każdy kwartał, chyba, że zachodzą negatywne przesłanki określone wprost w umowie o pracę, a konkretnie w jej §3 pkt 6, który enumeratywnie wylicza przesłanki obniżenia premii lub nawet pozbawienia pracownika premii kwartalnej. Z kolei pkt 7 zastrzega kompetencje do podjęcia decyzji w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii dla zarządu pozwanej spółki. W toku postępowania pozwana na początku broniła się podnosząc argument, że premia nie była wypłacana, bowiem nie został uruchomiony fundusz premiowy, o którym mowa w regulaminie wynagradzania. Faktycznie w regulaminie tym jest taki zapis, który uzależnia wypłatę premii kwartalnej od uruchomienia takiego funduszu i od posiadania odpowiednich środków wypracowanych przez spółkę. Jednak w umowie o pracę brak jest wskazania na taki czynnik uzależniający wypłatę premii. Wskazanie go dopiero w regulaminie wynagradzania stanowi więc pogorszenie warunków wynagrodzenia za pracę uzgodnionego z powódką w porównaniu do tych warunków określonych w umowie o pracę. Warto wobec tego w tym miejscu przywołać słuszny pogląd SN wyrażony w postanowieniu z dnia 10 grudnia 2020 roku, sygn. akt II PK 178/19, zgodnie z którym jednostronna czynność pracodawcy dotycząca uchwalenia regulaminu wynagradzania jest źródłem prawa (art. 77<sup>2</sup> § 1<sup>1</sup> w zw. z art. 9 k.p.). Tworzy ona prawa podmiotowe dla pracowników. Stosownie do art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. regulamin wynagradzania, w którym pracodawca zatrudniający pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustalił warunki wynagradzania za pracę, wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Zwyczajowo najczęściej następuje to przez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń. Jego wejście w życie nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił (indywidualnie) pracownikowi jego tekst. Skutkiem wejścia w życie regulaminu jest automatyczne stosowanie wobec pracowników tych jego przepisów, które są dla nich korzystniejsze od dotychczasowych postanowień umów o pracę (art. 77<sup>2</sup> § 5 w zw. z art. 241<sup>13</sup> k.p.). Natomiast wprowadzenie do umowy postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycje pracodawcy zmiany umowy (porozumienie zmieniające), albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.). W niniejszej więc sprawie pracodawca powinien wprowadzić za pomocą czy to porozumienia zmieniającego, czy też wypowiedzenia zmieniającego do treści umowy o pracę łączącej go z powódką dodatkowe negatywne przesłanki przyznania premii kwartalnej określone w regulaminie wynagradzania. Nic takiego jednak nie miało miejsca, wobec czego postanowienia te nie znajdują zastosowania w przypadku powódki, a powoływanie się na nie przez pozwaną musi być uznane za bezskuteczne. Pozwana dalej argumentowała, że spełnione też były przesłanki negatywne wskazane wprost w umowie o pracę, a to spóźnianie się i wcześniejsze wyjścia powódki z pracy, czy też nieterminowość w realizacji jej obowiązków pracowniczych. Jednak powódka wykazała w toku postępowania, że co do większości rzekomych jednostronnych decyzji o skróceniu swojego czasu pracy, w rzeczywistości miała zgodę na wcześniejsze

wyjście, czy późniejsze przyjscie do pracy od swojego pracodawcy. Ponadto nie są dla Sądu wiarygodne zestawienia z godzinami wyjścia powódki z pracy, które nie były przez nią uzupełniane, ani przez nią podpisywane. Godziny jej wyjścia z pracy bowiem były wpisywane przez pracownika ochrony, co rodzi możliwość dowolności w tych wpisach, które nie były poddawane jakiegokolwiek kontroli ze strony pracownika, nie były też weryfikowane z jakimkolwiek systemem wizyjnym, który uwidaczniałby faktyczne godziny wejścia i wyjścia z pracy. Zestawienie przedłożone przez pozwaną jest więc niewiarygodne co do wcześniejszych godzin wyjścia powódki z pracy. Jednocześnie wobec dowodów przedstawionych przez powódkę i jej zeznań nie sposób uznać, aby w jakimkolwiek kwartale doszło w jej przypadku do spełnienia przesłanki określonej w § 3 pkt 6 ppkt b umowy o pracę. Nie zostało też przez pozwaną wykazane, aby powódka faktycznie nieterminowo wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Jak już wyżej wskazano przy ocenie stanu faktycznego argumentacja pozwanej nie może się ostać wobec trafnego skontrolowania jej przez powódkę, która sprawnie odpowiedziała na stawiane jej zarzuty, przedkładając ponadto pozytywne rekomendacje od klientów, wobec których powódka miała rzekomo nieterminowo wykonywać swoją pracę. Zwraca uwagę zwłaszcza fakt podkreślenia w tych rekomendacjach kilkakrotnie terminowości powódki w realizacji jej zadań. Ponadto o nieskuteczności argumentacji pozwanej o rzekomej nieterminowości w pracy i spóźnieniu się bądź wcześniejszych wyjściach powódki świadczy też i to, że pozwana w żaden przekonujący sposób nie ustosunkowała się do argumentacji podniesionej przez powódkę w jej piśmie procesowym z dnia 21 marca 2016 roku, pomimo wyraźnego zobowiązania Sądu w tym zakresie (postanowienie z pkt 6 z rozprawy z dnia 15 kwietnia 2016 roku z k. 314 verte akt sprawy), którego termin był jeszcze trzykrotnie przez Sąd przesuwany na prośbę pozwanej (k. 324, 331 i 337 akt sprawy), a ponadto w dalszej części postępowania pozwana powróciła do swej pierwotnej argumentacji o braku uruchomienia funduszu premiowego, która to argumentacja, co wykazano już wyżej, jest w niniejszej sprawie nieskuteczna. Reasumując, pozwana nie wykazała, aby zaistniały jakiegokolwiek przesłanki do pozbawienia powódki premii kwartalnej, czy też do zmniejszenia jej kwoty tej premii. Wobec tego premia jest jej należna w całej dochodzonej przez nią kwocie, stanowiącej po 35% wynagrodzenia zasadniczego za dany kwartał. W zakresie wyliczeń Sąd miał na uwadze, że wyliczenia powódki są zgodne z wyliczeniami biegłego z k. 572 akt sprawy. Sąd zasądził więc na rzecz powódki całość dochodzonych przez nią tytułem premii kwot, wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami według dat podanych przez powódkę, które przypadają po dniu wymagalności poszczególnych premii.

Kolejna część dochodzonego przez powódkę wynagrodzenia to kwota 6.000,00 zł, której powódka domagała się z tytułu zaległego wynagrodzenia w związku z wykonaniem sprawdzania streszczeń do Portalu Podatkowego za okres od czerwca 2013 roku do 31 października 2013 roku, czyli za pięć miesięcy. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka, jako redaktor Portalu Podatkowego, miała zagwarantowane dodatkowe wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za dwie opinie, czyli w przypadku powódki w kwocie 1.200,00 zł. Wynagrodzenie to zostało przyznane powódce zarządzeniem nr 17/04/2012/MP z dnia 9 maja 2012 roku. Z kolei zarządzeniem nr 14/10/2013/AD z dnia 31 października 2013 roku pracodawca uchylił poprzednie zarządzenie z mocą od 1 lipca 2013 roku. Oznaczało to, że rozliczenie pracy powódki za czerwiec 2013 roku, które było dokonywane już po 1 lipca 2013 roku, miało być bez owego dodatkowego wynagrodzenia. W toku postępowania pozwana nie udowodniła, aby powódka wiedziała już przed 1 lipca 2013 roku o tym, że Portal jest nierentowny i w związku z tym pracodawca zabierze jej dodatkowe wynagrodzenie. Tym samym jakakolwiek skuteczność zarządzenia z dnia 31 października 2013 roku może ewentualnie być rozpatrywana od dnia 1 listopada 2013 roku, czyli po jego ogłoszeniu powódce. Jednak w ocenie Sądu wprowadzając dodatkowe wynagrodzenie za pracę dla powódki w postaci dodatku za sprawdzanie streszczeń w kwocie 1.200,00 zł, co zostało wprowadzone zarządzeniem nr 17/04/2012/MP z dnia 9 maja 2012 roku, pracodawca zmienił na korzyść powódki warunki jej umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę. Aby więc zmienić te warunki na niekorzyść powódki, czyli zabrać jej dodatek w kwocie 1.200,00 zł nie wystarczy sama jednostronna decyzja pracodawcy o zmianie swojego wewnętrznego zarządzenia. Pracodawca bowiem musi wziąć też pod uwagę przepisy Kodeksu pracy, powódka była przecież zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Należy więc wskazać, że aby skutecznie zmienić wynagrodzenie powódki na niższe, co oznacza pogorszenie warunków umowy o pracę powódki (warto bowiem podkreślić, że jednocześnie pracodawca pozostawił w jej zakresie obowiązków obowiązki związane z Portalem Podatkowym), pracodawca powinien uzyskać zgodę powódki, a więc albo wręczyć jej wypowiedzenie zmieniające, którego warunki powódka przyjmie, albo doprowadzić do podpisania z powódką porozumienia zmieniającego. Jednocześnie nie było konieczności podpisania takiego porozumienia zmieniającego

przy wprowadzeniu dodatkowego wynagrodzenia dla powódki, była to bowiem dla niej korzystna zmiana. Konieczność taka pojawiła się dopiero przy próbie niekorzystnej zmiany warunków umowy o pracę. Pracodawca jednak nie przedstawił powódce ani porozumienia zmieniającego, ani wypowiedzenia zmieniającego, przysyłając jej jedynie do wiadomości swoje zarządzenie, jednostronnie zmieniające jej wynagrodzenie za pracę. Jednocześnie pozwana nie wykazała w toku postępowania, aby powódka od 1 lipca 2013 roku przestała wykonywać swoje obowiązki w ramach sprawdzania streszczeń do Portalu Podatkowego. Tym samym zasadne jest przyznanie jej za miesiące czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2013 roku dodatku po 1.200,00 zł za pełnienie funkcji redaktora portalu podatkowego, co daje łącznie kwotę 6.000,00 zł żadaną przez powódkę. Sąd zasądził więc i w tym przypadku kwoty żądane przez powódkę, wraz z odpowiednio licznymi odsetkami od dat podanych przez powódkę, które także i w tym przypadku przypadają po dniu wymagalności poszczególnych roszczeń.

Następnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 350,00 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu komputerowego w marcu 2014 roku. Z treści umowy o pracę wynika, że faktycznie powódce przysługiwał taki ekwiwalent. Jednocześnie strony zastrzegły, że fakt używania własnego sprzętu pracownik potwierdza na składanym co miesiąc oświadczeniu, na podstawie którego dokonywana jest wypłata ekwiwalentu. Powódka złożyła takie oświadczenie za marzec 2014 roku. Pracodawca nigdzie w umowie o pracę nie zastrzegł sobie kompetencji do odmowy wypłaty tego ekwiwalentu, jednak należy uznać, że powinna tu znaleźć zastosowanie ogólna zasada, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 KP). Ekwiwalent powinien więc przysługiwać w sytuacji, gdy faktycznie powódka wykonała jakąś pracę z użyciem prywatnego sprzętu. Z ustaleń Sądu wynika zaś, że choć powódka pracowała jedynie parę dni w marcu 2014 roku, to faktycznie wykonywała pracę przy użyciu swojego komputera, co wynika z jej zeznań złożonych na rozprawie. Tym samym należy się jej ekwiwalent w pełnej wysokości. Sąd miał tu również na uwadze treść regulaminu wynagradzania, który przewiduje możliwość stosunkowego pomniejszenia tego ekwiwalentu. Jednak w tym przypadku należy uznać, że zasada pomniejszenia ekwiwalentu wprowadzona w regulaminie wynagradzania jest mniej korzystna dla pracownika, a wobec tego dla swej skuteczności, zgodnie z poglądem przytoczonym już wyżej, a wyrażonym przez SN w postanowieniu z dnia 10 grudnia 2020 roku, sygn. akt II PK 178/19, wymaga wprowadzenia w formie wypowiedzenia zmieniającego, albo porozumienia zmieniającego bezpośrednio do treści łączącej strony umowy o pracę. W niniejszej sprawie brak takiego wypowiedzenia, czy porozumienia, wobec czego należy uznać, że nie mają zastosowania do sytuacji powódki przepisy pozwalające na proporcjonalne pomniejszenie ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu komputerowego. Reasumując, Sąd zasądził na rzecz powódki całą żadaną przez nią kwotę ekwiwalentu wraz z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku, jest to bowiem data przypadająca po dniu wymagalności roszczenia powódki, które stało się wymagalne z ostatnim dniem jej pracy w pozwanej spółce.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98, 99 i 100 KPC oraz §11 ust. 1 pkt 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.). Sąd miał na uwadze, że powódka dochodziła w niniejszej sprawie łącznie kwoty 43.793,75 zł, zaś ostatecznie Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 40.493,75 zł, co oznacza, że powódka wygrała sprawę w 92,5%. Zgodnie zaś z regulacją z art. 100 KPC w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że powódka uległa jedynie w nieznaczonej części swego żądania, niecałe 8%, co przemawia za zasądzeniem na jej rzecz od strony pozwanej całości kosztów, na które składają się koszty zastępstwa procesowego. Koszty te wynoszą, zgodnie z §11 ust.1 pkt 2 przywołanego wyżej rozporządzenia, obowiązującego w dniu wniesienia pozwu, 1.800,00 zł.

Sąd, działając na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.024,69 zł, obliczaną jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty, tytułem części opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Ponadto Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa również kwotę 3.420,68 zł tytułem kosztów poniesionych w

toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa na wynagrodzenie biegłego. Mając na uwadze, że koszty te wynoszą łącznie 3.698,03 zł, zaś pozwana przegrała, jak to już wyżej wskazano, w 92,5%, a jednocześnie brak jest regulacji analogicznej do tej z art. 100 KPC pozwalającej włożyć na nią obowiązek zwrotu całości kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, Sąd nakazał zwrot kwoty 3.420,68 zł, stanowiącej 92,5% z kwoty 3.698,03 zł. Łącznie więc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.445,37 zł (3.420,68 zł + 2.024,69 zł) tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty 8.556,17 zł, zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC oraz treścią zaświadczenia o zarobkach z k. 55 akt sprawy.