

Sygn. akt IV Pa 9 /22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Rafał Skrzypczak

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2022 r. w Zielonej Górze

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) Oddział Terenowy w G.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9.02.2022 r. (sygn. akt IV P 165/21)

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka (...) Oddział Terenowy w G. na rzecz powoda J. S. kwotę 337,50 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

sędzia Rafał Skrzypczak

Sygn. akt IV Pa 9/22

UZASADNIENIE

Powód J. S. domagał się zasądzenia od pozwanego Krajowego Ośrodka (...) Oddział Terenowy w G. na swoją rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości 4 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 30.08.2017 r. do dnia zapłaty, a także zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania w wysokości według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wywiódł, że doszło do nierównego traktowania w zatrudnieniu przy przyznawaniu wynagrodzenia premiowego za pierwsze półrocze 2017 r. w ten sposób, że ten składnik wynagrodzenia przyznano wyłącznie osobom, które pozostały w dalszym zatrudnieniu u pracodawcy na kolejny rok, z kolei osoby, którym umowy nie przedłużono – premii tej nie dostały.

Istotną kwestią jest również przyczyna, dla której części pracowników umowy o pracę nie zostały przedłużone, bowiem nie przedłużono umów wieloletnim pracownikom (jak powód) ze względu na poglądy polityczne. Osobom, które były pracownikami uprzedniego dyrektora umowy wygasły i im nie przyznano premii, a nawiązano nowe stosunki pracy z osobami, które były pracownikami nowo wybranego dyrektora.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zdaniem powoda, pracodawca nie wykazał, że powody pominięcia były obiektywne, bowiem rzekoma ocena pracy pracowników wskazanych do premii nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zdaniem powoda do takiego naruszenia doszło, toteż jako propozycję ugodową wskazuje zapłatę kwoty 4 500 zł, co odzwierciedla średnie miesięczne zarobki powoda u przeciwnika procesowego.

Termin wypłacenia spornej części wynagrodzenia przypadł na 30.08.2017 r., zatem uznać należy, że z tym dniem roszczenie stało się wymagalne.

Pozwany, w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył, aby powodem nieprzedłużenia umów z wieloletnimi pracownikami były prezentowane przez nich poglądy polityczne. Jedyne co ustalono w toku procesów wywiedzionych przez pracowników, o których mowa, to nadmierna uznaniowość i arbitralność pracodawcy przy zwalnianiu pracowników, polegająca na niezastosowaniu żadnych kryteriów doboru do zwolnienia.

Pozwany zarzucił powodowi, że ten nie wskazał w pozwie kryterium, w oparciu o które strona pozwana miałaby go dyskryminować. Następnie pozwany odniósł się do przepisów Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) i wskazał na okresy niezdolności powoda do pracy, odwołał się także do przesłanek nagradzania określonych w art. 105 k.p., wyjaśniając, że przesłanką limitującą przyznanie nagrody nie jest długość pozostawania w zatrudnieniu, bo nawet pracownik pracujący krócej może wykonywać swoje obowiązki wzorowo. Zdaniem pozwanego nagroda uznaniowa służy uhonorowaniu pracowników najlepszych, gdyż ma charakter wyjątkowy.

Zdaniem pozwanego, przy przyznawaniu nagród pozwany kierował się kryteriami obiektywnymi i sprawiedliwymi. Powód nie został przez pozwanego oceniony jako pracownik wyróżniający się swoim zaangażowaniem, wydajnością i sumiennie wykonującym swoje obowiązki.

Ponadto pozwany zakwestionował powództwo co do wysokości, podając wysokość nagród z okresów, kiedy powód je otrzymywał i odnosząc procentowo do otrzymanego w tamtym czasie wynagrodzenia.

Odnosząc się do odpowiedzi na pozew powód sprostował, że nie wywodził w pozwie, iż powodem nieprzyznania nagrody było działanie ze względów politycznych, wskazał i oparł swoje żądanie o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wyrokiem z dnia 09.02.2022 r., sygn. akt IV P 165/21, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3 010,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od 30.08.2017 r. do dnia zapłaty,

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

III. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt. I,

IV. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Agencji (...) Oddział Terenowy w G. Filia w Z. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego specjalisty w Sekcji (...).

Działalność Agencji (...) i jej jednostek organizacyjnych została zniesiona ustawą z 10.02.2017 r. o Krajowym Ośrodku (...). W miejsce (...) powołano Krajowy Ośrodek (...). Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 01.03.2005 r. do 31.08.2017 r., a stosunek pracy ustał, gdyż powodowi (podobnie jak 17 innym osobom) nie złożono propozycji dalszego zatrudnienia.

Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 8 732,00 zł.

U pozwanego obowiązuje datujący się jeszcze na 2007 r. Regulamin Wynagradzania, który w § 4 ust.1 wskazuje, że pracownik może otrzymać nagrodę uznaniową za osiągnięcia w pracy w wysokości ustalonej indywidualnie. Zasady tworzenia funduszu i przyznawania nagród określa załącznik nr 8 do regulaminu.

W § 4a wskazano, że nagroda nie przysługuje za okresy czasowej niezdolności do pracy wymienione w art. 92 Kodeksu pracy.

W załączniku nr 8 Rozdział II, § 2 ust. 1 wskazano, że fundusz nagród przeznaczony jest dla wyróżniających się pracowników.

Powodowi, wszystkim pozostałym osobom, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, nie wypłacono nagród uznaniowych obejmujących pierwsze półrocze 2017 r.

Z osób zatrudnionych, których stosunki pracy były kontynuowane w (...), nagród nie otrzymały jedynie trzy osoby: I. K., W. R., A. S..

Powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniach lekarskich w dniach 17.03.2017 r., 03-07.04.2017 r., 10-13.03.2017 r., 08-14.06.2017 r.. W dniu 30.06.2017 r. rozpoczęło się najdłuższe zwolnienie lekarskie powoda, trwające aż do 31.08.2017 r., do dnia ustania stosunku pracy.

Najbardziej zbliżone do powoda zakresy obowiązków w I kwartale 2017 r. mieli u pozwanego Z. P. (1) i B. M..

W okresie, za który nie otrzymał nagrody, powód przeprowadził 64 kontrole, Z. P. (1) – 48, B. M. – 474. Powód przeprowadził w I i II kwartale 2017 r. kontrole 33 umów dzierżawy (według systemu (...) 43) oraz 16 kontroli umów nieodpłatnego przekazania nieruchomości. B. M. skontrolował 62 umowy dzierżawy. Z kolei Z. P. (1) skontrolował 23 umowy dzierżawy.

Pomimo podobieństwa co do realizowanych czynności, zakres pojedynczej kontroli powoda, jak i Z. P. (1) znacząco odbiegał od kontroli B. M.. Kontrole prowadzone przez tego ostatniego dotyczyły znacząco mniejszych gospodarstw i mniejszych obiektów. Nie były w przeliczeniu jednostkowym tak czasochłonne, jak powoda.

Decyzje o przyznaniu nagrody poszczególnym pracownikom podejmował w 2017 r. Dyrektor pozwanego S. P.. Przy przyznawaniu nagród nie podejmował osobiście indywidualnych ocen poszczególnych pracowników, a kierował się wnioskami swoich podwładnych, a przełożonych w stosunku do osób, którym nagrody przyznawano lub którym nagrody odmówiono. Dyrektor S. P. nie kierował się przynależnością polityczną pracowników, których wnioski o przyznanie nagrody dotyczył, nie rozważał tego, czy pracownik będzie kontynuował zatrudnienie w nowej strukturze, a będąc zaangażowanym w zmiany (...) w (...) nie przydał dostatecznej uwagi procedurze nagradzania i nie prowadził szczegółowych dyskusji co do argumentów za przyznaniem lub nieprzyznaniem nagrody. W procedurze przyznawania nagród miał na uwadze obecność w pracowniku w pracy w okresie, za który nagroda jest przyznawana.

W okresie poprzedzającym I kwartał 2017 r. praktyka w wypłacaniu nagród sprowadzała się do ustalenia czy pracownik chorował, miał usprawiedliwione nieobecności w pracy i w jakim zakresie. Okoliczności te wpływały albo na niewypłacenie nagrody, przy większej liczbie usprawiedliwionych nieobecności, albo redukcją przyznanej nagrody, w porównaniu do wysokości nagród przyznanych pracownikom w pełni realizującym nominal czasu pracy. Brak nieobecności skutkowało przyznaniem i wypłatą nagrody. Pracownicy (...) traktowali to świadczenie jako pewne, „wyrównujące” im normalnie otrzymywane wynagrodzenia.

Charakterystyczne dla pracy powoda było odbieranie rano delegacji do wyjazdów w teren, dokonywanie lustracji zleconych nieruchomości, a po powrocie z terenu sporządzanie dokumentacji z wykonanej pracy. Kolejnego dnia otrzymywał nowe zlecenia.

Ilość pracowników zatrudnionych na stanowisku powoda była niewystarczająca do potrzeb. Duża ilość zadań powodowała, że czynności musiały być wykonywane poza wyznaczonymi godzinami pracy. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki w ciągu 8 godzin. Do jego zadań należał również udział w komisji operatów szacunkowych. Liczba operatów szacunkowych powodowała, że musiał świadczyć pracę poza wyznaczonymi godzinami pracy. Powód zgłaszał pracodawcy, że zabiera dokumenty do domu oraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Bezpośrednia przełożona powoda, M. G. pełniąca obowiązki kierownika Sekcji Gospodarowania Zasobem (...), pracownik Sekcji Gospodarowania Zasobem B. L., E. W., A. A., A. P. widywali powoda w siedzibie firmy po zwykłych godzinach pracy (po godz. 15.30). Zarząd pozwanego pracodawcy, w tym Dyrektor Z. Ł. oraz przełożeni powoda mieli świadomość pracy pracowników w godzinach nadliczbowych. Na spotkaniach z pracownikami, które odbywały się w Z. dyrektor Z. Ł. dawał do zrozumienia, aby pracownicy zostawali w pracy po godzinach. Powód informował każdorazowo, że zostaje po godzinach, a jeśli nie było osoby, którą mógł poinformować, zgłaszał ten fakt następnego dnia. Informację przekazywał m. in. M. G., A. A., P. W. oraz E. D.. Powód pracował w godzinach nadliczbowych także po opuszczeniu siedziby firmy, gdyż będąc członkiem komisji inwentaryzacyjnej, w domu wielokrotnie sprawdzał operaty szacunkowe lub pracował przy komputerze. W okresie od stycznia 2015 r. do kwietnia 2017 r. powód pracował w ponadnormatywnym czasie pracy i z tego tytułu w kolejnych miesiącach przysługiwało u wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba godzin nadliczbowych za okres od stycznia 2015 r. do kwietnia 2017 r. wyniosła 354,9 godzin.

W powyższym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo jest usprawiedliwione co do zasady.

Sąd uwzględnił je na podstawie prawnej wskazanej przez stronę powodową w pozwie i piśmie stanowiącym ustosunkowanie się do odpowiedzi na pozew, gdyż uznał, że doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu.

Wbrew jednak twierdzeniom strony pozwanej, Sąd Rejonowy już na pierwszej rozprawie wykluczył dyskryminację mającą swoje źródło w poglądach politycznych, z którego to zarzutu strona powodowa zresztą się wycofała oraz dyskryminację mającą swoje źródło w eliminacji z przyznania nagrody tym osobom, które nie otrzymały propozycji zatrudnienia. Dyskryminacja polega na nieprzyznaniu nagrody powodowi, jako osobie, która w dacie podejmowania decyzji o uruchomieniu funduszu nagród, ustalaniu osób uprawnionych i wysokości nagród była osobą, która nie będzie już pracownikiem.

Dwa ostatnie zdania mogą sprawiać wrażenie, że Sąd Rejonowy zaprzecza samemu sobie, ale tak nie jest.

Otóż czym innym jest zaplanowane działanie polegające na przyjęciu „z góry”, że tym pracownikom, którzy nie dostaną propozycji zatrudnienia nie zostaną przyznane nagrody, od mylnego przekonania pracodawcy, że skoro konkretny pracownik nie będzie już u niego pracował, to nie ma podstaw do wypłacenia nagrody.

Sąd I instancji dopatrywał się dyskryminującego wykluczenia powoda z prawa do nagrody w porównaniu do sytuacji osób, które:

a) tak jak on świadczyły pracę w I półroczu 2017 r.,

b) przebywały w podobnym stopniu na zwolnieniach lekarskich,

przy czym wykluczenie polega na woluntarystycznym przekonaniu pracodawcy, że taki pracownik na nagrodę nie zasługuje.

W realiach pozwanego, na bazie utrwalonej praktyki stosowania Regulaminu Wynagradzania i nawet jego treści, jedyną przesłanką wykluczającą była trwała usprawiedliwiona nieobecność przez cały lub prawie cały okres oceny. Wynika to jednoznacznie z zeznań świadków, a nawet stron. Powód nie chorował na tyle długo w pierwszym półroczu, aby pozbawiać go prawa do nagrody. Ekspozycję w odpowiedzi na pozew zwolnienia rozpoczynającego się 30.06.2017 r. Sąd Rejonowy uznał za sprytny zabieg procesowy, ale w istocie nadużyciem, którego Sąd nie zaakceptował.

Próba wykreowania nagrody jako uznaniowej, zgodnie zresztą z literalnym brzmieniem Regulaminu, nie jest słuszna. Już bowiem w treści Regulaminu wyklucza się nagrodę dla nieobecnych, a w załączniku określa jako należną wyróżniającym się pracownikom. Jak się okazało, nie otrzymywali jej nieobecni, ale nie otrzymywali jej też tylko i wyłącznie wyróżniający się pracownicy. Otrzymywali ją po prostu wszyscy.

Uchybienie przepisom prawa pracy przez pozwanego, polega na:

– wyróżnieniu nagrodami, w porównaniu do osoby powoda, wszystkich, nawet nie wyróżniających się pracowników (zaznaczyć trzeba, że nie jest dyskryminacją przyznanie nagrody krótko zatrudnionemu, ale wyróżniającemu się pracownikowi),

– mylnym założeniu, że nagrody można nie przyznać osobie, której zatrudnienie ustaje, bez wskazania transparentnie, kiedy ustanie zatrudnienia może tym skutkować. W przepisach prawa pracy w istocie mogłoby to dotyczyć tylko sytuacji, gdy pracownik, wiedząc o prawie do nagrody za jakiś okres, sam podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy.

W kontekście wyróżniania nagrodami wszystkich, a nie tylko wyróżniających się pracowników, nie ma wielkiego znaczenia inicjatywa dowodowa pozwanego, mająca na celu wykazanie gorszej pracy powoda niż innych pracowników na podobnych stanowiskach. Ale nawet, gdyby uznawać ją jako właściwą, to nie przekonała ona Sądu Rejonowego, że B. M. to pracownik wyróżniający się, a powód nie.

Pozwany padł w tym zakresie ofiarą czystej statystyki i nie przeprowadził, ani w procesie przyznawania nagrody, ani w toku procesu pogłębionej analizy danych statystycznych w odniesieniu do realiów pracy powoda. Odwrotnie rzecz ujmując, gdyby sąd I instancji był przełożonym Dyrektora pozwanego, zadałby jedno fundamentalne pytanie, dlaczego takiego słabego statystycznie pracownika jak powód oraz jeszcze słabszego statystycznie jak Z. P. dotąd nie zwolniono i nie zatrudniono dwóch takich jak B. M.. Pozwany nie umiał tego wyjaśnić, a Sąd Rejonowy tego nie dociekał, bo nie jest od wyręczania strony prezentującej określone stanowisko. Wniosek jest oczywisty i prosty. Pozwany zdawał sobie sprawę z „gęstości” spraw załatwianych przez powoda, a teraz tylko i wyłącznie na potrzeby procesu, nieudolnie próbował coś przedstawić. Intensywność, „gęstość” i ciężar gatunkowy obowiązków doprowadziły do tego, że powód realizował pracę w godzinach nadliczbowych, co stwierdzono prawomocnym wyrokiem, a tym sąd jest związany (art. 365 § 1 k.p.c.) i co jeszcze bardziej przekonuje Sąd Rejonowy, że powoda, jako wyróżniającego się pracownika, zdyskryminowano, wypłacając nagrody pracownikom przeciętnym.

Dlatego orzeczono jak w punkcie I wyroku, uznając, że dostateczne będzie zasądzenie odszkodowania w minimalnej ustawowej wysokości, a to dlatego, że liczba dni niezdolności do pracy przypadająca na dni pracujące, stanowi nie jak to chce strona powoda zaledwie, lecz 16 % dni pracujących w I półroczu 2017 r., jest to liczba nie wykluczająca prawa do nagrody, ale też nie mała.

Jest to wyłączna przyczyna oddalenia powództwa, która musi być rozpatrywana tylko w kategoriach co do wysokości.

Apelację od tego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie obejmującym punkty I, III i IV.

Pozwany sformułował następujące zarzuty:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie, tj.:

1. art. 327¹ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c. poprzez sformułowanie uzasadnienia wyroku z pominięciem istotnych elementów pozwalających na weryfikację toku rozumowania sądu i brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa;

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, bez przeprowadzenia wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, polegające na:

a) poczynieniu przez sąd I instancji sprzecznych ustaleń faktycznych i przyjęcie z jednej strony, że w stosunku do powoda doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu, która polegała na nieprzyznaniu nagrody powodowi jako osobie, która w dacie podejmowania decyzji o ustalaniu osób uprawnionych i wysokości nagród była osobą, która nie będzie już pracownikiem, a z drugiej strony uznanie nagrody za świadczenie o charakterze roszczeniowym, z uwagi na skonkretyzowane, w ocenie sądu, warunki, tj. że wyklucza się nagrodę dla nieobecnych i że określa się ją jako należną wyróżniającym się pracownikom, i w konsekwencji uzasadnienie wyroku uniemożliwia dokonanie oceny, które ustalenia faktyczne sąd I instancji przyjął za podstawę rozstrzygnięcia;

b) sprzeczności ustaleń faktycznych z zebraniem materiałem dowodowym i przyjęcie, że nagroda uznaniowa określona w § 4 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania (...) była przyznawana wszystkim pracownikom, nawet nie wyróżniającym się pracownikom, w związku z czym nie można uznać jej za nagrodę uznaniową;

c) dowolnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji uznanie, że jedyną przesłanką wykluczającą przyznanie nagrody była trwała usprawiedliwiona nieobecność przez cały lub prawie cały okres oceny;

d) błędzie w ustaleniach faktycznych polegającym na przyjęciu, że powoda jako wyróżniającego się pracownika zdyskryminowano, wypłacając nagrody pracownikom przeciętnym;

e) poczynienie przez sąd I instancji sprzecznych ustaleń faktycznych i przyjęcie z jednej strony, że w stosunku do powoda doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu, polegającej na nieprzyznaniu mu nagrody z uwagi na fakt, że jego zatrudnienie ustaje, a z drugiej strony, że doszło do dyskryminacji powoda z uwagi na ocenę jego pracy, tj. że pominięto go jako wyróżniającego się pracownika, wypłacając nagrody pracownikom przeciętnym;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 105 k.p. w zw. z § 4 ust. 1 oraz § 4a Regulaminu Wynagradzania (...) poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nagroda uznaniowa określona w Regulaminie przyznawana była przez pozwanego na podstawie sparametryzowanych i weryfikowalnych warunków, w związku z czym nie była uznaniowa;

2. art. 105 k.p. w zw. z art. 94 pkt 9 k.p. i § 4 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania (...) poprzez jego błędną wykładnię odmawiającą pracodawcy uprawnienia do dokonania oceny, czy powód zasługiwał na nagrodę, czy nie;

3. art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z 18^{3d} k.p. poprzez ich błędną wykładnię, przy założeniu, że sąd I instancji ustalił uznaniowość nagrody i przyjęcie, że doszło do dyskryminacji powoda z uwagi na kryterium wskazane w art. 18^{3a} § 1 k.p.;

4. art. 11² k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} k.p. poprzez ich błędną wykładnię przy założeniu, że sąd I instancji przyjął roszczeniowy charakter świadczenia i przyjęcie, że doszło do dyskryminacji powoda;

5. art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z 18^{3d} k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie przy założeniu, że sąd I instancji przyjął roszczeniowy charakter świadczenia, co powinno skutkować oddaleniem powództwa.

Podnosząc powyższe, pozwany wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego punktu I wyroku i oddalenie powództwa;

II. zmianę zaskarżonego punktu IV wyroku i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

III. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie

IV. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i obciążenie pozwanego kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód odniósł się do poszczególnych zarzutów apelacji, uznając je za niezasadne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja okazała się bezzasadna.

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. W związku z tym, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń.

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia sądu I instancji. Niezależnie zatem od niektórych – trafnie podnoszonych przez apelującego – uchybień, dostrzeżonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie ma podstaw do zmiany lub uchylenia tego wyroku.

Podstawą materialnoprawną żądania wyrażonego w pozwie są przepisy Rozdziału IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy, w tym art. 18^{3a} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jak stanowi art. 18^{3b} § 1 pkt 2, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W myśl art. 18^{3c} § 1, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

W myśl § 2 tego artykułu, wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.) (por. wyrok SN z 21.01.2011 r., sygn. akt II PK 169/10).

Według zaś art. 18^{3d}, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy (por. wyrok SN z 21.04.2021 r., sygn. akt II PSKP 28/21).

W niniejszej sprawie powód spełnił wszystkie warunki wynikające z powyższych przepisów, by skutecznie domagać się odszkodowania za naruszenie wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przeprowadzone postępowanie prowadzi bowiem do wniosku, że pracodawca, nie wypłacając powodowi określonego świadczenia związanego z pracą (nagrody uznaniowej za pierwsze półrocze 2017 r.), zastosował kryterium dyskryminujące i to kryterium wyłączone, polegające na wykluczeniu z uprawnienia do nagrody pracowników, którzy nie będą kontynuowali zatrudnienia w drugim półroczu 2017 r. (podczas, gdy nagroda powinna być przyznawana wyłącznie w oparciu o ocenę pracy w okresie przepracowanym). To skutkowało uwzględnieniem powództwa co do istoty, tj. zasądzeniem odszkodowania co najmniej w minimalnej wysokości wynikającej z art. 18^{3d} k.p.

Wynika to z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy. Uwagę zwraca już sam fakt, że wszyscy pracownicy, którzy otrzymali nagrodę, otrzymali też propozycję dalszego zatrudnienia w Krajowym Ośrodku (...). Natomiast – jak ustalił sąd I instancji i co nie zostało zakwestionowane w apelacji – z osób zatrudnionych, których stosunki były kontynuowane w Ośrodku, nagród nie otrzymały jedynie trzy osoby.

Z samych tych faktów nie wynika jeszcze ściśle logiczny wniosek, że to akurat zakończenie zatrudnienia spowodowało nieprzyznanie nagrody. Jednakże do wniosku tego prowadzą jednoznacznie pozostałe okoliczności sprawy.

Strona pozwana, wbrew przesunięciu na nią ciężaru dowodu w sprawie (18^{3b} § 1 in fine k.p.), w żaden sposób nie wykazała, że kierowała się obiektywnym kryterium.

Już w piśmie z 21.09.2017 r. (k. 50-50v) Dyrektor pozwanego nie potrafił jakkolwiek merytorycznie ustosunkować się do żądania wyjaśnień w tej sprawie, dotyczącej konkretnego pracownika – powoda.

Natomiast kryteria podawane przez pozwanego na etapie postępowania przed sądem zostały sformułowane w sposób nieudolny i zupełnie niewiarygodny.

Otóż niezdolność powoda do pracy, na którą powoływała się strona pozwana, przypadła: 17.03.2017 r., 03-07.04.2017 r., 10-13.05.2017 r., 08-14.06.2017 r. To daty niezdolności z pierwszego półrocza. Dalsze okresy, przypadające w drugim półroczu, są bez znaczenia dla sprawy, ponieważ podstawą faktyczną żądania powoda jest dyskryminacja przy przyznawaniu nagrody za półrocze pierwsze.

Tymczasem powołując się na tę okoliczność, pozwany wskazywał m.in. na okresy przypadające już po pierwszym półroczu 2017 r., co oczywiście nie powinno mieć żadnego wpływu na przyznanie nagrody.

Z kolei okresy z pierwszego półrocza w sumie dają tylko 17 dni nieobecności – niewiele w stosunku do 6-miesięcznego okresu. Pozwany nie wyjaśnił, jak ilość tej nieobecności wypada w porównaniu z pozostałymi pracownikami, typowanymi do nagród, nie dowiódł, że wymiar ten jest na tyle duży, że stanowi przeszkodę w przyznaniu nagrody za całe półrocze. Nie wykazał, że badał (zestawiał) liczbę nieobecności w pracy i że przyznawał nagrody tym pracownikom, którzy mieli najmniej nieobecności.

Pozwany twierdził też, że kierował się wzorowym wykonywaniem obowiązków, przejawianiem inicjatywy, sumiennością. Tyle że – jak już wyżej wskazano – bez komentarza pozostawił wszystkie okoliczności związane z pracą powoda, o których mowa choćby w piśmie z 30.08.2017 r. (k. 49-49v), tj. wymiar i rodzaj obowiązków, pracę „po godzinach”, konieczność zmiany terminu urlopu, brak kar, wymierne efekty pracy (zwrot nieruchomości lub ich wartości). Kierowanie się omawianym kryterium nie zostało też dowiedzione przez pozwanego w toku niniejszego procesu.

Jedynym w zasadzie argumentem pozwanego były dane dotyczące liczby przeprowadzonych kontroli przez powoda, Z. P. (1) i B. M.. Tyle że – powołując się na te liczby (por. zwłaszcza k. 21) – pozwany wyraźnie manipulował statystyką, pomijając konkretny wymiar poszczególnych obowiązków, niewynikający z „suchego” zestawienia kontroli. Trafnie do tego odniósł się Sąd Rejonowy (k. 106, 109-110), wobec czego Sądowi Okręgowemu pozostaje tylko odesłać do tych wywodów, ujętych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Dopełnić można je zaznaczeniem, że powód zawsze otrzymywał premię półroczną, a nieotrzymanie premii za pierwsze półrocze 2017 r. było wyjątkiem, co tym bardziej powinno spotkać się z uzasadnieniem ze strony pracodawcy. Takiego (przekonującego) uzasadnienia pozwany nie przedstawił.

Odnosząc się jeszcze uzupełniająco do poszczególnych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy wyjaśnia, co następuje.

Zarzut z punktu I.1 dotyczy naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c., zgodnie z którymi uzasadnienie wyroku powinno zawierać: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Przyznać trzeba, że uzasadnienie sporządzone przez sąd I instancji nie wskazuje wyraźnie na żadną podstawę prawną rozstrzygnięcia. Nie jest to jednak równoznaczne z koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku.

Powołanie się na naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327¹ § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania (por. wyrok SA w Szczecinie z 20.04.2021 r., sygn. akt I ACa 560/20; por. też wyrok SA w Warszawie z 29.10.2021 r., sygn. akt I ACa 436/21, z 28.12.2020 r., sygn. akt VII AGa 675/20).

W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z opisaną wyżej sytuacją. Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny, wskazał, na jakich dowodach się oparł, w dalszej części uzasadnienia wyjaśnił swoje rozumowanie, prowadzące do wydania zaskarżonego rozstrzygnięcia. Uzasadnienie to jest w tym zakresie logiczne i wyczerpujące.

Sam fakt, że brak w nim wyraźnego wskazania podstawy prawnej, nie może prowadzić do naruszenia trafnego i przekonująco uzasadnionego wyroku. Podstawę tą da się zresztą wywieść z treści wywodów sądu I instancji, dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu na tle przepisów prawa pracy (a więc właśnie przepisów powołanych na wstępie).

Na marginesie można zauważyć, że w swoim uzasadnieniu sąd I instancji odwołał się do podstawy prawnej podawanej przez powoda w piśmie stanowiącym ustosunkowanie się do odpowiedzi na pozew, a tam znajduje się wzmianka o art. 18^{3a} k.p. (k. 47v).

Ponadto, pozwany miał od początku pełną świadomość podstawy prawnej roszczenia powoda, skoro sam w odpowiedzi na pozew powoływał się na art. 18^{3d} k.p. (k. 14v).

Przechodząc do kolejnego zarzutu (I.2), Sąd Okręgowy stwierdza, że nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w myśl którego sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe, odnosząc się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Niezbędne jest wskazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (por. wyrok SA w Krakowie z 29.12.2021 r., sygn. akt I ACa 494/20).

Pozwany nie spełnił określonych wyżej wymogów. Nie wskazał na żadne dowody, których odmienna ocena, niż przyjęta przez sąd I instancji, mogłaby doprowadzić do rozstrzygnięcia korzystnego dla strony apelującej.

Pozwany skoncentrował się na kwestii – czy Sąd Rejonowy uznał, że świadczenie, którego nie otrzymał powód za pierwsze półrocze 2017 r., jest nagrodą uznaniową czy ma charakter roszczeniowy.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że sąd I instancji uznał roszczeniowy charakter świadczenia nieprzyznanego powodowi w 2017 r., o czym świadczy stwierdzenie: „próba wykreowania nagrody jako uznaniowej [...] nie jest słuszna” (k. 109). Problem ten nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Niezależnie bowiem od tego, czy świadczenie to ma charakter czysto uznaniowy, czy też regulaminowy – w obu przypadkach jest „innym świadczeniem związanym z pracą” (w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), nieprzyznanie go powodowi wynikało z kryteriów dyskryminujących, a nawet w przypadku nagród w pełni uznaniowych stosowanie takich kryteriów jest zabronione. Zatem powództwo, obejmujące swoim żądaniem zapłatę odszkodowania właśnie za dyskryminację przy przyznawaniu świadczeń związanych z pracą, musiało okazać się zasadne.

W tych samych względów nie doszło też do naruszenia żadnych norm prawa materialnego, również w sposób, o którym mowa w zarzutach apelacji (pkt II).

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą (pkt II) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Sędzia Rafał Skrzypczak