

Sygnatura akt IV P 48/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w O.IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Nawacka

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2022 r. w O.

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. B. kwotę 2700 złotych (dwa tysiące siedemset) tytułem odszkodowania, z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2022 roku do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie powództwo oddala,

nadaje wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności,

zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 675 złotych (sześćset siedemdziesiąt pięć) tytułem zwrotu kosztów procesu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – SR w O.kwotę 200 złotych (dwieście) tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

SSR Katarzyna Nawacka

Sygn. akt IV P 48/22

UZASADNIENIE

Powódka K. B. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) SA odszkodowania w kwocie 3 010 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od 16 lutego 2022 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż została wyłączona z prawa do jednorazowej nagrody jubileuszowej, jak wszyscy pracownicy zatrudnieni przez pozwaną w okresie od 1 stycznia do 8 kwietnia każdego roku. Pominięcie tych pracowników w nabyciu prawa do jednorazowej nagrody jubileuszowej nosi znamiona dyskryminacji ze względu na datę zatrudnienia.

Dodatkowo podniosła, iż pozwana naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu, również w sytuacji nie uwzględnienia „daty zatrudnienia” jako kryterium dyskryminujące.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa jako całkowicie bezzasadnego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Podniosła, iż wprowadzenie terminu do którego obowiązywały postanowienia §2 Protokołu Dodatkowego nr 7 dotyczyło na jednakowych zasadach wszystkich pracowników, nie stanowiło naruszenia prawa, czy też dyskryminacji kogokolwiek.

Pozwana podniosła ponadto, iż w sprawie brak jest przesłanek dyskryminacji określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. B. jest zatrudniona w pozwanej spółce od 2 lutego 1998 roku, 2 lutego 2021 roku jej zakładowy staż pracy wyniósł 23 lata.

(bezsporne)

Zgodnie z (...) obowiązującego w spółce Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zawartego 25 czerwca 1998 roku pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa z tytułu długoletniej pracy. Przyznawana była po 15, 20,25 i 30 latach pracy.

Na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 9 zawartego 4 czerwca 2020 roku w W. do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 25 czerwca 1998 roku, zarejestrowanego pod nr (...) zawartego między zarządem pozwanej a przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych- sygnatariuszy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej (...)) dla pracowników (...) S.A. zawartego 25 czerwca 1998 roku w §1 ustalono, iż regulacja wskazanego (...) (...) obowiązuje do 8 kwietnia 2021 roku.

W (...) Protokołu uregulowano, iż pracownik, który w okresie od 9 kwietnia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku osiągnie określony staż ma prawo do jednorazowej nagrody jubileuszowej.

Ta jednorazowa nagroda jubileuszowa obejmowała również pracowników zatrudnionych po 8 kwietnia, którzy nie otrzymaliby w danym roku nagrody jubileuszowej, zgodnie z regulacją (...) (...) po 15, 20,25 i 30 latach pracy. Nie dotyczyła pracowników zatrudnionych między 1 stycznia do 8 kwietnia, z analogicznym stażem pracy, którzy w roku obowiązywania regulacji osiągnęli odpowiedni staż od 16 do 29 lat (w tym 16, 17,18 i.t.d.).

(dowód: Protokołu Dodatkowego nr (...) zawartego 4 czerwca 2020 roku w W. do (...), Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A dla pracowników (...) S.A. z 25 czerwca 1998 roku – k.15-32)

Powódka z dniem 2 lutego 2021 roku osiągnęła 23 letni staż pracy.

Pismem z dnia 2 lutego 2022 roku powódka wezwała pracodawcę do wypłaty jej kwoty 2 700 zł tytułem odszkodowania za naruszenia zasady równego traktowania określonej w art. 11 ³k.p. poprzez niezasadne pozbawienia jej prawa do nagrody jubileuszowej po upływie 23 lat stażu pracy.

(dowód: wezwanie k. 9)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne w części.

Powódka K. B. wniosła o zapłatę odszkodowania tytułem naruszenia zasady równego traktowania, wskazując jako kryterium dyskryminujące datę zatrudnienia. Podniosła jednocześnie, iż naruszenie zasady równego

traktowania w zatrudnieniu w sytuacji nie uwzględnienia kryterium dyskryminującego „daty zatrudnienia” skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy, lecz nie na podstawie art. 18^{3d} k.p. lecz na podstawie art. 471 k.c.

Treść art. 18^{3a} §1,2,4 k.p. wskazuje, iż zasada niedyskryminacji, będąca kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na cechy lub właściwości dotyczące ich osoby i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} §1 k.p., ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które to przesłanki określane są jako przyczyna, kryterium dyskryminacji. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów.

Wskazane przez powódkę kryterium daty nawiązania stosunku pracy z pozwaną nie może być w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. uznane za przyczynę dyskryminującą. Taka podstawa zróżnicowania nie odnosi się bowiem do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości dotyczących osoby pracowników należących do wyróżnionej w ten sposób grupy, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 listopada 2020 roku, sygn. II PK 239/18 normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania, przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien albo wskazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany, albo przynajmniej okoliczności pozwalające na identyfikację takiej przyczyny.

Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące.

Jednakże naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 listopada 2020 roku, sygn. II PK 239/18).

W niniejszej sprawie pozwana nie wskazała na jakiegokolwiek uzasadnienie różnicowania wynagrodzenia pracowników przez wyłączenie z prawa do jednorazowej nagrody jubileuszowej pracowników zatrudnionych w okresie od 1 stycznia do 8 kwietnia, o stażu pracy między 16 a 29 lat, w sytuacji gdy takie świadczenia przysługują pracownikom o analogicznym stażu pracy np. 16,17,23 lata, zatrudnionym po tej dacie.

Rację ma strona powodowa wskazując, iż wprowadzona regulacja spowodowała, iż pracownicy zatrudnieni od 1 stycznia do 8 marca którzy osiągnęli staż pracy między 15 a 30 lat, w tym okresie co powódka zostali niezasadnie wykluczeni z prawa do jednorazowej nagrody jubileuszowej, która miała stanowić formę rekompensaty w związku z

wykreśleniem prawa do nagrody jubileuszowej z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała racjonalności tego zróżnicowania zależnie od daty zatrudnienia pracownika.

W ocenie Sądu narusza to zasadę równego traktowania określoną w art. 11² k.p. i powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Mając na uwadze treść zapisów Protokołu Dodatkowego nr(...) zawartego 4 czerwca 2020 roku w W. do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A., regulacji §2 pkt 1 i 2 i jednorazowa nagroda jubileuszowa w przypadku 23 lat stażu pracy wynosi 2 700 zł.

Z tych przyczyn orzeczono jak w pkt I i II wyroku.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności -pkt III wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie na podstawie art. 98§1 i 1¹ kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku poz. 1804 z dalszymi zm.).

O obowiązku uiszczenia przez pozwanego opłaty Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w zw. z art. 13 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 roku poz. 785, Dz.U. z 2019 r. poz 1043¹).

SSR Katarzyna Nawacka