

Sygnatura akt IV P 83/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 14 września 2022 r.

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

Przewodniczący:sędzia Tomasz Bulkowski

Protokolant:Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 12-09-2022 r. w (...)na rozprawie

sprawy z powództwa

1. **K. F.**
2. **M. D. (1)**
3. **J. M.**
4. **A. M.**
5. **T. J.**
6. **T. S.**
7. **E. Ł.**
8. **G. S. (1)**

przeciwko (...) Zarządowi (...) w O.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego na rzecz każdego z powodów po 2800 (dwa tysiące osiemset) złotych tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 6 czerwca 2022r., do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego na rzecz każdego z powodów po 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku, do dnia zapłaty.

sędzia Tomasz Bulkowski

Sygn. akt IV P 83/22

UZASADNIENIE

Powodowie K. F., M. D. (2), J. M., A. M., T. J., T. S., E. Ł., G. S. (1) wnieśli o zasądzenie od (...) Zarządu (...) w O. kwot po 2800 zł dla każdego z nich wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Powodowie wnieśli

także o zasądzenie od pozwanego na rzecz każdego z nich kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazali, iż w związku z ustawą z dnia 14 października 2021r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 oraz ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego pozwany miał uprawnienie do przyznania specjalnych dodatków motywacyjnych z utworzonego na ten cel dodatkowego funduszu motywacyjnego w wysokości 6% planowanych na rok 2021 wynagrodzeń osobowych i uposażeń. Dodatki te miały charakter uznaniowy i miały być przyznawane w szczególności za duże zaangażowanie w pracę, efektywną realizację zadań oraz wysoką jakość wykonywanej pracy. Kryterium różnicującym wysokość przyznanego dodatku u pozwanego stanowił fakt zaszczepienia się przeciw COVID-19. Osoby zaszczepione otrzymały w grudniu 2021 roku dodatek przekraczający kwotę 1000 zł, natomiast osoby niezaszczepione, jak powodowie, otrzymały dodatki w wysokości ok. 350 zł.

Powodowie wystosowali do pozwanego wezwanie do zapłaty odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji z uwagi na światopogląd wskazując, iż jedynym kryterium warunkującym wysokość przyznanego dodatku motywacyjnego była kwestia zaszczepienia się przeciwko COVID-19. Pozwany odmówił, jednakże nie zanegował faktu iż warunkiem przyznania wyższego dodatku motywacyjnego była kwestia szczepień przeciwko COVID-19. Wskazał, iż takie działania pracodawcy nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Zdaniem powodów dodatek motywacyjny ma co prawda charakter uznaniowy, jednak nie może to rodzić po stronie pracodawcy pełnej dowolności. Nie jest przy tym uprawnione stosowanie kryteriów dyskryminacyjnych ze względu na światopogląd pracowników i brak zaufania do szczepionek przeciwko COVID-19. Ratio legis przyznania dodatku motywacyjnego odwoływały się jedynie do kryteriów zaangażowania w pracę, efektywnej realizacji zadań, jakości świadczonej pracy. Pozwany ustalając wysokość dodatku powinien brać pod uwagę wskazane kryteria, natomiast nie powinien stosować kryteriów nieobiektywnych i niezgodnych z ustawą, zwłaszcza że w tym wypadku nie były one powiązane z realizacją obowiązków służbowych. Pracodawca nie przedstawił żadnych argumentów, które wskazywałyby na mniejsze zaangażowanie w pracę czy też niższą jakość pracy świadczonej przez powodów w porównaniu z osobami zaszczepionymi, które otrzymały dodatek motywacyjny w wyższych kwotach. Powodowie podkreślili, że szczepienia nie są obowiązkowe, a pracownik nie ma obowiązku informowania pracodawcy o swoim stanie zdrowia, w tym o przebytych szczepieniach. Co istotne, nie każdy może się zaszczepić ze względu na swój stan zdrowia i nie istnieje prawny obowiązek informowania pracodawcy o przeciwwskazaniach w przedmiocie szczepień.

Pozwany (...) Zarząd (...) w O. wniósł o oddalenie wszystkich powództw oraz zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż kwestionuje żądanie powodów co do zasady, jak i wysokości. Przyznał, że dodatek motywacyjny wypłacony w grudniu 2021 roku został w związku z ustawą z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021, w której uchwalono art. 46a ust. 3, 4 i 5, w których wskazano, iż przedmiotowe dodatki motywacyjne mają charakter uznaniowy i są przyznawane w szczególności za duże zaangażowanie w pracę, efektywną realizację zadań oraz wysoką jakość wykonywanej pracy, zaś dodatkowym funduszem motywacyjnym dysponuje kierownik jednostki, który przedstawia propozycję sposobu i kryteriów przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych zakładowej organizacji związkowej celem wydania opinii. Ustawodawca nie przewidział zatem zamkniętego katalogu kryteriów przyznania specjalnego dodatku motywacyjnego, a kompetencję do jego określenia przyznał pracodawcy.

Pozwany dokonał wypłaty dodatku motywacyjnego w transzach, z których pierwszą przyznano pracownikom w listopadzie 2021 roku. W ramach przedmiotowej wypłaty powodowie otrzymali specjalny dodatek motywacyjny w kwotach K. F. 987,33 zł, M. D. (1) 1198,91 zł oraz 1692,57 zł (łącznie 2 891,48 zł), J. M. 705,24 zł, A. M. 846,29 zł, T. J. 1057,86 zł, T. S. 846,29 zł, E. Ł. 987,33 zł, G. S. (1) 846,29 zł. Wysokość pierwszej transzy specjalnego dodatku motywacyjnego wypłaconego pracownikom pozwanego w listopadzie 2021 roku była uzależniona wyłącznie od kryteriów wprost wskazanych w piśmie (...) z dnia 2 listopada 2021 roku. Ocena stopnia ich spełnienia

przez każdego z powodów była dokonywana indywidualnie przez szefów wydziałów, w których zatrudnieni są powodowie. Na ponad miesiąc przed wypłatą grudniowej transzy specjalnego dodatku motywacyjnego, pozwany rozszerzył katalog kryteriów jego przyznania o dyspozycyjność i absencję chorobową. Ponadto mając na uwadze pogorszenie sytuacji epidemiologicznej w kraju, pozwany przyjął, że zaszczepienie pracownika przeciwko wirusowi SARS-COV-2, albo występowanie przeciwwskazań do zaszczepienia (w tym odpowiedniego poziomu przeciwciał) będzie miało wpływ na zwiększenie dodatku motywacyjnego. Jednocześnie zastrzeżono, że przedstawienie informacji i dokumentów świadczących o zaszczepieniu lub występowaniu przeciwwskazań ku temu jest dobrowolne, zaś brak przedstawienia powyższych danych i dokumentów przez pracownika nie może wpływać na ocenę pozostałych kryteriów przyznania specjalnego dodatku motywacyjnego. Powodowie powzięli wiedzę na temat powyższych kryteriów z odpowiednim wyprzedzeniem pozwalającym na podjęcie decyzji o zaszczepieniu lub wykazanie przeciwwskazań ku temu. Kryterium zaszczepienia zostało uwzględnione dopiero w ramach ostatniej, grudniowej transzy dodatku motywacyjnego i w dalszym ciągu stanowiło ono jedno z wielu czynników mających wpływ na wysokość przyznanego świadczenia (w szczególności obok zaangażowania w pracę, efektywności realizacji zadań, jakości wykonywanej pracy, dyspozycyjności oraz absencji chorobowej).

Pozwany wskazał iż nie dopuścił się dyskryminacji powodów ze względu na ich światopogląd i brak zaufania do szczepionek. Przede wszystkim pracodawca nie znał światopoglądu powodów ani zapatrywania na kwestie szczepień. Powodowie mieli prawo do ubiegania się o motywacyjny w wyższej wysokości, lecz tego uprawnienia nie skorzystali. Zwiększenie wysokości dodatku dla osób zaszczepionych było jednorazową zachętą, której wprowadzenie miało na celu dopuszczalne prawem promowanie szczepień jako jednego z działań zwiększających bezpieczeństwo w zakładzie pracy. Zastosowane przez pozwanego środki zmierzające do ochrony zdrowia i życia pracowników, a co za tym idzie zabezpieczenia nieprzerwanego funkcjonowania komórek organizacyjnych zakładu pracy, był właściwy i konieczny. Fakt szczepienia miał związek z wykonywaną pracą, w sposób ewidentny przekładał się na zdolność zatrudnionych do realizacji zadań wchodzących w zakres ich obowiązków służbowych. Zastosowanie przez pozwanego zachęty finansowej do szczepień było środkiem właściwym w realiach pogarszającej się sytuacji epidemiologicznej w kraju pod koniec 2021 roku. Odporność przeciwko wirusowi należało wówczas uznać za istotne i determinujące wymaganie zawodowe pracowników pozwanego, które miało doniosłe znaczenie z uwagi na fakt, że zapewniało prawidłową realizację zadań nałożonych na resort obrony narodowej.

Pozwany wskazał ponadto, że pracownicy, którzy nie byli zaszczepieni ze względu na obowiązujące przepisy nie mogli uczestniczyć w wyjazdach, szkoleniach, w związku z czym nie mogli w pełnym zakresie wykonywać swoich obowiązków służbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powodowie K. F., M. D. (2), J. M., A. M., T. J., T. S., E. Ł., G. S. (1) w 2021 roku byli pracownikami (...) Zarządu (...) w O. (dalej też (...) w O.). Do dziś pracują w pozwanej jednostce.

(niesporne)

W związku z ustawą z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 oraz ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (...) Zarząd (...) w O. otrzymał środki finansowe na wypłatę dla pracowników specjalnych dodatków motywacyjnych. Specjalne dodatki motywacyjne zgodnie z ustawą miały charakter uznaniowy i miały być przyznawane w szczególności za duże zaangażowanie w pracę, efektywną realizację zadań oraz wysoką jakość wykonywanej pracy. Funduszem motywacyjnym dysponował kierownik jednostki, który propozycję sposobu i kryteriów przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych miał przedstawić zakładowej organizacji związkowej, celem wyrażenia opinii.

(niesporne)

Dnia 2 listopada 2021r. (...) skierowało do pracodawców w podległych Ministerstwu jednostkach pismo, w którym prosiło, aby przyznanie specjalnego dodatku motywacyjnego poprzedzić analizą/oceną wykonywanej przez

pracownika pracy/realizacji zadań z uwzględnieniem w szczególności zaangażowania w pracę, efektywności realizacji zadań oraz jakości wykonywanej pracy. Wskazano, że przyznanie dodatku zależy od decyzji pracodawcy i zwrócono się o rozważenie wypłaty specjalnego dodatku w transzach tak, aby jak największa grupa pracowników miała możliwość spełnienia określonych kryteriów. Według (...), w celu zapewnienia motywacyjnego charakteru dodatku jego jednorazowa wysokość nie powinna być niższa niż 500 zł.

(pismo k.28-29)

Pozwany zdecydował, że specjalne dodatki motywacyjne wypłacone zostaną w dwóch transzach, w listopadzie i grudniu 2021r. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych funkcjonujących w ramach (...) w O. (wydziałów) otrzymali pulę środków przeznaczonych na specjalne dodatki motywacyjne i przedstawiali kierownikowi pozwanego wnioski z propozycjami wysokości dodatku dla poszczególnych pracowników. Kierownicy komórek organizacyjnych pozwanego otrzymali polecenie, aby przy ustalaniu wysokości specjalnego dodatku motywacyjnego, który miał być wypłacany w pierwszej transzy wziąć pod uwagę wydajność, jakość i efektywność pracy. Decyzję o ostatecznej wysokości dodatku podejmował kierownik pozwanego.

(niesporne – zeznania M. K. k.197v od 00.10.22-00:15:51, A. K. k.163-164v – 02:01:42-02:09:00)

Powodowie w listopadzie 2021 roku otrzymali dodatki w kwotach: K. F. w kwocie 987,33 zł, M. D. (1) w kwocie 1198,91 zł, J. M. w kwocie 705,24 zł, A. M. w kwocie 846,29 zł, T. J. w kwocie 1057,86 zł, T. S. w kwocie 846,29 zł, E. Ł. w kwocie 987,33 zł, G. S. (1) w kwocie 846,29 zł. Wysokość przyznanych powodom specjalnych dodatków motywacyjnych była zbliżona do średniej wysokości dodatku, jaki otrzymali pracownicy pozwanego.

W kryteriach przyznania specjalnych dodatków motywacyjnych, które obowiązywały podczas wypłacania w listopadzie 2021 roku pierwszej transzy, brak było postanowień dotyczących kryterium zaszczepienia pracowników na wirusa SARS-COV-2 bądź wykazania przeciwwskazań do takiego szczepienia.

(bezsporne – dowody wypłaty k.102-105, lista wypłat k.107-108)

Kierownictwo (...) od początku 2021 r. podejmowało działania zmierzające do zaszczepienia na COVID – 19 jak największej liczby (...)i pracowników cywilnych zatrudnionych w jednostkach sił zbrojnych. Na początku 2021 r. pozwany na polecenie władz (...) zbierał deklaracje pracowników dotyczące zaszczepienia przeciwko COVID – 19. W dniu 24 sierpnia 2021r. (...) skierował do podległych jednostek, w tym do pozwanego pismo polecające podjęcie wobec (...)(...)działań o charakterze edukacyjno – informacyjnym. Chodziło o uzmysłowienie pozytywnych aspektów zaszczepienia. Podobne działania miały też być podjęte wobec personelu cywilnego. Na terenie (...) organizowane były spotkania z przedstawicielami służb medycznych/sanitarnych propagujące akcje szczepień. W jednym z takich spotkań brała udział większość powodów.

(okoliczności niesporne, pismo z załącznikami k.71-73 pisma k.74-79)

Dnia 5 listopada 2021r. wydany został rozkaz w sprawie przeprowadzenia szczepień 3 dawką szczepionki przeciwko COVID 19 między innymi na obszarze działalności pozwanego. Dnia 8 listopada 2021r. (...), przesyłając listę (...)niezaszczepionych, polecił podległym jednostkom w tym pozwanemu, podjęcie zdecydowanych działań wobec (...), którzy nadal się nie zaszczepili oraz rozliczenie dowódców (szefów) podległych komórek z działań podejmowanych bezpośrednio wobec (...).

(pismo k.80-86, pismo k.87)

S. O. (1), czasowo pełniący obowiązki Szefa (...) w O. na początku listopada zdecydował, iż przy przyznawaniu specjalnych dodatków motywacyjnych w ramach drugiej transzy, jako jedno z kryteriów mające wpływ na wysokość dodatku będzie zaszczepienie przeciwko (...)19. Informację taką w połowie listopada przekazał szefom wydziałów, którzy za pośrednictwem podległym ich osób, przekazali ją pozostałym pracownikom.

(niesporne – zeznania A. K. k.163 01:54:57-02:01:42, S. O. k.160 00:43:27-00:47:30)

Pismem z dnia 24 listopada 2021 roku pracodawca przedstawił kryteria przyznania kolejnej transzy specjalnych dodatków motywacyjnych. Wskazał, iż przyznanie dodatku należy poprzedzić bieżącą analizą i oceną wykonywanej przez pracownika pracy i realizacji zadań z uwzględnieniem w szczególności zaangażowania w pracę, efektywności realizacji zadań, jakości wykonywanej pracy, dyspozycyjności oraz absencji chorobowej. Mając na uwadze cel w postaci promowania podstawy odpowiedzialności za zdrowie i życie współpracowników i ich rodzin oraz podniesienie poziomu bezpieczeństwa sanitarnego w zakładzie pracy, zaszczepienie pracownika przeciwko wirusowi SARS-COV-2 (przyjęcie, co najmniej pierwszej dawki szczepionki) potwierdzone stosownym zaświadczeniem albo występowanie przeciwwskazań do zaszczepienia przeciwko wirusowi SARS-COV-2 potwierdzone stosownym zaświadczeniem lekarskim, miało mieć wpływ na zwiększenie dodatku motywacyjnego. Przedstawienie informacji i dokumentów świadczących o zaszczepieniu lub występowaniu przeciwwskazań ku temu było dobrowolne, brak przedstawienia tych danych i dokumentów przez pracownika nie mógł wpływać na ocenę pozostałych kryteriów przyznania specjalnego dodatku motywacyjnego.

(kryteria przyznania specjalnych dodatków motywacyjnych z dnia 24 listopada 2021r. k. 64)

Powodowie w grudniu 2021 roku otrzymali drugą transzę specjalnych dodatków motywacyjnych, która w ich przypadku wynosiła po 500 zł brutto, albowiem nie przedstawili pracodawcy dokumentów potwierdzających zaszczepienie lub przeciwwskazania do szczepień. Przyznane zaszczepionym pracownikom pozwanego specjalne dodatki motywacyjne w ramach drugiej transzy były zdecydowanie większe i wynosiły zwykle od powyżej 1000 zł brutto do ponad 4000 zł brutto. W przypadku wszystkich osób, które nie złożyły informacji o zaszczepieniu przeciwko (...)19 druga transza przedmiotowego dodatku wyniosła 500 zł brutto. Pozwany ustalił, że pracownicy, którzy nie przedstawili informacji o zaszczepieniu nie mogą otrzymać specjalnego dodatku w kwocie wyższej aniżeli 500 zł. Maksymalna wysokość specjalnych dodatków dla pracowników zaszczepionych nie została określona, a ograniczenia wynikały jedynie z ogólnej puli środków przeznaczonych na dodatki. Dodatki w wyższej kwocie otrzymywały również osoby, które były ozdrowieńcami.

(wykaz pracowników pozwanego, którzy otrzymali dodatek motywacyjny w listopadzie i grudniu 2021 r. k. 107-109,157-158, zeznania A. K. k.163v 02:04:46-02:09:00, M. K. k.198v 00:31:07-00:32:24)

W zakładzie pracy pozwanego częściowo wykonywana była w okresie pandemii praca zdalna. Była ona jednak ograniczona, ponieważ pracownicy nie mogli w ten sposób pracować z wykorzystaniem dokumentów niejawnych. Ponadto ze względu na kwestie organizacyjne nie było możliwości pracy zdalnej we wszystkich wydziałach jednostki.

Ze względu na pandemię i związane z nią przypadki zakażeń i kwarantanny, w placówce pozwanego występowała wysoka absencja, zdarzało się, że w pracy nieobecna była duża część pracowników. Kierownictwo pozwanej jednostki podejmowało działania zachęcające do szczepień na COVID 19 oraz działania, które zmierzały do ograniczenia kontaktów między pracownikami. Działania te były uciążliwe dla pracodawcy.

(niesporne, zeznania świadka S. O. (1) k. 160v. -162v. 00:33:28-01:38:08, zeznania świadka A. K. (2) k. 162v-163v 01:41:13-02:13:16)

Pod koniec 2021 r. pozwany został poinformowany, że w niektórych szkoleniach, ćwiczeniach lub naradach będą mogli uczestniczyć tylko zaszczepieni pracownicy, co ograniczało możliwość pełnego wykorzystania pracowników niezaszczepionych. Powód G. S. (1), zakwalifikowany przez pracodawcę na szkolenie, musiał zostać wycofany z powodu braku zaszczepienia przeciwko COVID 19.

(niesporne, zeznania M. K. k.198 00:28:36-00:31:07)

Koniec każdego roku jest u pozwanego okresem wzmożonej pracy, pracownicy mają wówczas do wykonania największą liczbę obowiązków. Ma to związek z zakończeniem roku i odbiorem rozliczeń robót. Zadania, które wykonuje pozwany są

priorytetowe dla obronności kraju, a w drugiej połowie 2021 r. pozwany miał szczególnie dużo zadań, co związane było z napływem uchodźców na granicę polsko – białoruską.

(okoliczności niesporne – zeznania powodów k.199-201 00:38:18-01:31:06, zeznania świadka S. O. (1) k. 160v. -162v. 00:33:28-01:38:08, zeznania świadka A. K. (2) k. 162v-163v 01:41:13-02:13:16)

K. F. na początku 2021 roku chorował na COVID. M. D. (2) nie chorował na COVID, był 2 razy na kwarantannie – raz 2 tygodnie, a drugi raz 7 dni, lecz było to przed listopadem 2021 roku. J. M. nie był ani razu na kwarantannie z uwagi na COVID. T. J. chorował na COVID w 2020 roku, raz był na kwarantannie. T. S. nie chorował na COVID i nie był na kwarantannie. A. Ł. nie chorowała na COVID i nie była na kwarantannie. G. S. (1) był na kwarantannie z uwagi na wyjazd zagraniczny. A. M. nie miała absencji związanych z COVID 19.

Powodowie w 2021r. nie dezorganizowali pracy z tego powodu, że nie przedstawili zaświadczeń/certyfikatów potwierdzających zaszczepienie przeciwko COVID – 19. Przełożeni powodów nie wiedzieli, którzy pracownicy są zaszczepieni, albowiem bezpośredni przełożeni nie wymagali przedstawienia tego typu danych. Procedury sanitarne obowiązujące u pozwanego związane z zabezpieczeniem przed rozprzestrzenianiem się COVID-9 były jednakowe, bez względu na to, czy poszczególni pracownicy byli zaszczepieni. Zakresy obowiązków oraz sposoby ich wykonywania przez pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych, zajmujących takie same lub podobne stanowiska, nie różniły się. Jedynie w przypadku jednego ze szkoleń, powód G. S., nie mógł wziąć w nim udziału z powodu niezaszczepienia przeciwko COVID 19. Pozwany podejmując decyzję o wysokości specjalnych dodatków motywacyjnych przyznanych w drugiej transzy nie analizował jak pracownicy, którzy nie przedstawili dokumentów potwierdzających zaszczepienie, wypadają na tle pozostałych pracowników pod względem absencji.

(zeznania powodów k.199-201 00:38:18-01:31:06, zeznania A. K. k.163v 02:04:46-02:09:00, M. K. k.198v 00:31:07-00:32:24)

Sąd faktyczny w przedmiotowej sprawie był w dużej mierze niesporny i wynikał z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których żadna ze stron nie kwestionowała, a także ustalony został na podstawie przesłuchania świadków i stron. Nie budziły wątpliwości okoliczności w jakich pracodawca podejmował decyzję o zastosowaniu określonych kryteriów przy ustalaniu wysokości specjalnych dodatków motywacyjnych w ramach poszczególnych transz. Nie było też sporu co do motywów wprowadzenia zaszczepienia, jako jednego z kryterium przy wypłacaniu II transzy dodatków.

Analizując natomiast sposób ustalania wysokości dodatków w ramach II transzy i zeznania na ten temat złożone przez świadka S. O., nie sposób nie zauważyć, że unikał on wyjaśnienia dlaczego wszyscy pracownicy niezaszczepieni otrzymali dodatki w jednakowej wysokości, to jest po 500 zł. Sąd po bezpośrednim kontakcie ze świadkiem nie miał wątpliwości, że świadomie nie chciał on przyznać, iż w przypadku tych pracowników, świadek ograniczył maksymalną wysokość dodatku właśnie do tej kwoty. Fakt ten potwierdził natomiast A. K. oraz M. K.. Pierwszy ze świadków wiarygodnie wyjaśnił, że 500 zł to była granica jaką można było przyznać osobie niezaszczepionej, jeżeli spełniła wszystkie pozostałe kryteria. Dla zaszczepionych granicą była jedynie pula przydzielonych środków (k.163). Świadek M. K., choć w sposób nieco zawołowany, przyznał iż dla powodów kwota drugiej transzy wynosiła maksymalnie 500 zł brutto (k.198v).

Oceniając zeznania S. O. i M. K., który zeznania składał na drugiej rozprawie, nie sposób nie zauważyć, że odwoływali się oni do łącznej kwoty specjalnych dodatków motywacyjnych przyznanych za 2021r. próbując – jak się wydaje – ukryć to, że w ramach II transzy wysokość dodatków dla osób niezaszczepionych ograniczona została do maksymalnie 500 zł. Taki sposób ustalenia wysokości dodatków był zaś sprzeczny z samym Regulaminem zatwierdzonym przez S. O. (k.64).

Pozwany zakładał bowiem, że zaszczepienie (stosownie potwierdzone) będzie miało wpływ na zwiększenie dodatku motywacyjnego, a brak przedstawienia dokumentów nie będzie wpływał na ocenę pozostałych kryteriów przyznania specjalnego dodatku. Zastosował tymczasem odwrotną regułę, gdyż brak zaszczepienia powodował, że pozostałe

kryteria nie miały żadnego znaczenia, a pracownicy nie byli premiovani za zaszczepienie, lecz karani za jego brak. Pracownicy, których praca została najwyższej oceniona, którzy byli zaangażowani i efektywnie wykonywali obowiązki, nie mogli otrzymać dodatku większego aniżeli 500 zł, podczas gdy inni, de facto z tytułu samego zaszczepienia otrzymywali dodatki wyższe nawet o 4300 zł, a średnio o około 1000 zł (k.157-158). Zastosowanie takiego systemu premiowania spowodowało, że zaszczepienie było różnie „wyceniane”, skoro za spełnienie wszystkich kryteriów – poza zaszczepieniem – można było maksymalnie otrzymać 500 zł.

Nie budziło wątpliwości sądu, że potwierdzenie tej okoliczności przez świadka S. O., który jako kierownik jednostki podejmował decyzje w sprawie wysokości dodatków, nie stawiało pozwanego w korzystnej sytuacji procesowej. Sąd też wynikała niechęć świadka do udzielenia prostej odpowiedzi na pytania z tym związane i zamiast tego tłumaczenie motywów podejmowanych działań, które ostatecznie nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznania pozostałych świadków i stron nie budziły wątpliwości sądu i nie były podważane. Warto jedynie wskazać, że zeznania powódki A. M. z których wynika, że pracownicy pozwanego byli kierowani na szkolenia i ćwiczenia bez względu na to czy byli zaszczepieni, należy odnieść do okresu wcześniejszego. Pod koniec 2021r., w świetle przedłożonych dokumentów, jak i zeznań świadków oraz choćby powoda G. S., nie może być wątpliwości, iż były szkolenia/narady itp. w których udział wymagał zaszczepienia.

Podsumowując w niniejszej sprawie oś sporu stanowił nie stan faktyczny, lecz ocena prawna czy wypłacenie powodowi drugiej transzy dodatków motywacyjnych w niższej wysokości z uwagi na fakt, iż byli oni niezaszczepieni na (...)19 stanowiło naruszenie zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 Kodeksu Pracy 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 Nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 Nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 Nr 12, poz. 284).

Z równością traktowania mamy do czynienia wówczas, gdy wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu są traktowane według jednakowej miary (por. wyr. TK z 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995, Nr 3, poz. 18, szerzej Kodeks Pracy. Komentarz pod red. A. Sobczyk – komentarz do art.18^{3a}KP).

Warto przywołać tutaj wyrok SN z 17.04.2018r. II PK 37/17, w którym wyjaśniono, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³KP, to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 KP). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² KP, a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art.11³KP. Zaznaczyć trzeba, że ustawodawca krajowy poprzez użycie w art.18^{3a} § 1 KP zwrotu „w szczególności” zdecydował się na przyjęcie otwartego katalogu kryteriów dyskryminacji. Będziemy zatem mieli do czynienia z dyskryminacją także w razie nierównego traktowania pracowników z innych przyczyn aniżeli wprost wymienione w powołanym przepisie.

W przedmiotowej sprawie powodowie wskazywali, iż byli dyskryminowani ze względu na światopogląd tj. niechęć do szczepionek przeciwko (...)19. Zdaniem sądu brak jest podstaw do przyjęcia, że powyższe było kryterium dyskryminującym. Powodowie nie udowodnili, aby pozwany znał ich światopogląd i z tego powodu wypłacił na ich rzecz niższe dodatki motywacyjne. Pracodawcy w tej sprawie nie interesował światopogląd powodów, a istotny był dla niego fakt czy pracownicy poddali się szczepieniu przeciwko (...)19. Nie miało dla niego znaczenia czy pracownicy nie zaszczepili się z uwagi na brak zaufania do szczepionek, brak motywacji do umówienia się na szczepienie czy ze względu na inne osobiste powody, czy też po prostu nie chcieli ujawnić danych dotyczących swojego stanu zdrowia.

Powodowie nie udowodnili zatem, iż dyskryminującym kryterium przy wypłacaniu dodatków motywacyjnych o jakim mowa w art. 18^{3a} §1 KP, był ich światopogląd.

Uwzględniając powyższe, należało rozważyć, czy za kryterium dyskryminujące może być uznany brak zaszczepienia, a w zasadzie brak przedstawienia pracodawcy informacji o zaszczepieniu lub przeciwskazaniach do szczepienia. W ocenie sądu, skoro zdecydowano o otwartym katalogu przyczyn dyskryminacji, to każde nierówne traktowanie pracowników, które nie wynika z obiektywnych przyczyn lecz z posiadania lub nieposiadania określonych cech, powinno być traktowane jako dyskryminacja. Ustawodawca, dokonując zmiany art.11⁽³⁾ i art.18^(3a)§1kp w 2019r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 maja 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043) wskazywał w uzasadnieniu projektu, że „brak jest racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę ww. zasad. Wobec powyższego, proponuje się zmianę art. 11⁽³⁾ oraz art. 18^(3a) Kodeksu Pracy, poprzez stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Zmiana ta polegać będzie na wykreśleniu z ww. przepisów sformułowania „a także bez względu na”. Spowoduje to, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację” (Druk sejmowy Nr 1653 z 1.6.2017 r., <http://sejm.gov.pl>).

Mając na uwadze powyższe okoliczności uznać trzeba, że nierówne ukształtowanie wynagrodzenia pracownika z powodu niepoddania się szczepieniom przeciwko COVID 19 lub też z powodu nieprzedstawienia zaświadczenia potwierdzającego poddanie się takim szczepieniom, może na gruncie przepisów prawa pracy stanowić dyskryminację uzasadniającą przyznanie odszkodowania o jakim mowa w art.18^{3d}KP.

Nakaz równego traktowania pracowników w zakresie przyznania świadczeń związanych z pracą takich między innymi jak specjalne dodatki motywacyjne ustanawia art.18^{3b} §1 pkt 2KP. Dodatek motywacyjny wypłacany pracownikom pozwanego na koniec 2021r. stanowił rodzaj premii uznaniowej (nagrody). Uznaniowy charakter świadczenia nie oznaczał, iż pracodawca ustalając jego wysokość miał całkowitą dowolność. Sąd Najwyższy od dawna już wskazywał, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} KP. Oznacza to, 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 KP – wyrok SN z 21.01.2011r. sygn. akt II PK 169/10). Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok SN z 6.09.2017r. I PK 261/16).

Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników powinien wykazać, że doszło do nieuprawnionego zróżnicowania sytuacji osób, które posiadały takie same cechy istotne. Pracodawca zaś, jeżeli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że było to spowodowane niezależnymi od niego, zgodnymi z prawem i uzasadnionymi względami, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Natomiast w myśl art. 18^{3d} kp 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.

W niniejszej sprawie podstawą prawną przyznania pracownikom specjalnych dodatków motywacyjnych była ustawa z 14 października 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021. W myśl art. 46a ust. 1 ww. ustawy w roku 2021 pracownikom państwowej sfery budżetowej, o których mowa w art. 5 pkt 1 lit. a i d oraz pkt 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 1658), z wyłączeniem osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, można przyznać specjalne dodatki motywacyjne z utworzonego na ten cel dodatkowego funduszu motywacyjnego w wysokości 6% planowanych na rok 2021 wynagrodzeń osobowych i uposażeń. Z kolei w myśl ust. 3 i 4 cytowanego wyżej artykułu, specjalne dodatki motywacyjne, o których mowa w ust. 1, mają charakter uznaniowy i są przyznawane w szczególności za duże zaangażowanie w pracę, efektywną realizację zadań oraz wysoką jakość wykonywanej pracy.

Pozwany zdecydował o wypłaceniu dodatków motywacyjnych w kilku transzach. Wskazywał, że drugiej transzy specjalnego dodatku motywacyjnego wypłacanej w grudniu 2021 roku nie należy oceniać w oderwaniu od transzy pierwszej wypłacanej w listopadzie 2021 roku. Stanowisko to jest o tyle uzasadnione, że pierwsza transza była wypłacana przy uwzględnieniu tych samych kryteriów jak transza druga, z tym że bez kryterium związanego z zaszczepieniem. Powodowie w listopadzie otrzymali z tego tytułu kwoty zdecydowanie wyższe niż w grudniu i były to kwoty różne. Zważyć trzeba, że kwoty te były zbliżone do kwot jakie otrzymywali pozostali pracownicy.

Zupełnie inna sytuacja była jeśli chodzi o transze grudniową, gdyż wówczas, mimo stosowania tych samych kryteriów jak poprzednio, pracownicy nie mogli otrzymać dodatku wyższego aniżeli 500 zł, jeżeli nie wykazali, że poddali się szczepieniu. Zdaniem sądu niedopuszczalne było uzależnienie od kwestii zaszczepienia świadczeń, których wysokość zależy od oceny realizacji obowiązków pracowniczych. Pracodawca wszak wypłacał nagrody za 2021 rok oceniając jakość pracy, zaangażowanie i efektywność. Skoro przyznał pracownikom nagrody, to tym samym ocenił, iż biorąc pod uwagę ww. kryteria spełnili oni warunki ich otrzymania. Jednocześnie niedopuszczalnie ograniczył wysokość świadczenia przy zastosowaniu kryterium nie związanego z oceną wykonywanej pracy. Doprowadził do zasadniczych nierówności w wysokości przyznanych świadczeń nie ze względu na kryteria związane z oceną pracy, lecz z powodu zaszczepienia. Zważyć trzeba, że w toku postępowania dowiedziono też, że przy ustalaniu wysokości dodatków nie analizowano nieobecności pracowników w 2021 r. wywołanych zachorowaniem na (...)19 lub też skierowaniem na kwarantannę z powodu kontaktu z osobą chorą. Nie budziło wątpliwości, że kwestia zaszczepienia nie miała żadnego wpływu na ocenę pracy powodów w 2021 r. Dotyczy to również G. S., który z powodu braku szczepienia nie mógł uczestniczyć w jednym ze szkoleń. Pracodawca nie wykazał, aby kwestia ta miała wpływ na wysokość dodatku wypłaconego w II transzy.

Sąd pragnie podkreślić w tym miejscu, że nie widzi przeszkód, aby pracodawca wprowadził jednorazowe świadczenia dla pracowników, którzy wykazali, że poddali się szczepieniom przeciwko COVID 19. Takie świadczenia, w stałej wysokości, nie miałyby – w ocenie sądu – charakteru dyskryminującego, lecz przyczyniały się do propagowania postaw prospołecznych, związanych z ochroną zdrowia własnego i współpracowników.

Analiza kryteriów, jakimi kierować miał się pozwany przyznając dodatki, wskazuje że sam pracodawca miał takie właśnie zamierzenia i chciał zwiększyć dodatki pracownikom zaszczepionym. Zastrzegając jednak, iż brak zaszczepienia

nie będzie wpływał na ocenę pozostałych kryteriów przyznania dodatku. Praktyczne wprowadzenie tych zasad wyglądało jednak całkowicie inaczej, gdyż pracownikom zaszczepionym nie był przyznawany dodatek w określonej wysokości, lecz pracownikom niezaszczepionym wysokość dodatku została ograniczona do 500 zł.

Pracodawca przy takim sposobie ukształtowania wysokości dodatków motywacyjnych, nie mógł osiągnąć celu dla którego wprowadzono kryterium zaszczepienia. Pracodawca nie nagradzał bowiem specjalnym dodatkiem osób, które działały prospołecznie, w interesie pracodawcy i pozostałych pracowników i zaszczepiły się przeciwko COVID – 19, lecz karał pracowników, którzy nie przedstawili dokumentu potwierdzającego zaszczepienie. Pracodawca nie wiedział wszak, czy nieprzedstawienie dowodu zaszczepienia wynikało z braku zaszczepienia czy też niechęci do ujawnienia danych zdrowotnych, także przez osoby zaszczepione.

Uwzględniając powyższe okoliczności sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia zasady równego traktowania przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę (zróznicowania sytuacji pracowników) z uwagi na niedozwolone kryterium to jest zaszczepienia przeciwko COVID – 19. Powyższe uzasadniało zasądzenie odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które w roku 2021 wynosiło 2800 zł. Dlatego też sąd na rzecz każdego z powodów zasądził od pozwanego po 2800 zł na podstawie art.18^{3d}KP z odsetkami od dnia 6 czerwca 2022r., czyli doręczenia odpisu pozwów. Biorąc pod uwagę przedprocesową korespondencję stron dotyczącą roszczeń powodów, uznać należało, że na gruncie art.455kc w zw. z art.300kp roszczenie na dzień doręczenia pozwu było wymagalne (wezwanie k.23-24).

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, że zarzut dyskryminowania pracowników pracodawca może oddalić, wykazując, że przy podejmowaniu określonych decyzji kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami, a więc że zastosowane przez niego postanowienie, kryterium lub działanie nie jest prawnie zakazane, cel zaś różnicowania pracowników i osób ubiegających się o pracę oparty jest na akceptowanych przez prawo kryteriach (M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 18(3(b)).

Nie sposób uznać, że w niniejszej sprawie pracodawca zróznicował sytuację pracowników związaną z wypłatą drugiej transzy specjalnego dodatku motywacyjnego w sposób uprawniony. Zastosowane kryterium, jak już wskazano, mogło uzasadniać przyznanie bonusów, nagród za przyczynianie się do podnoszenia bezpieczeństwa sanitarnego. Działanie ochronne szczepionek przeciwko COVID-19 jest powszechnie znanym faktem (rekomendacja WHO w zakresie zwalczania epidemii COVID-19), co nie wymaga pogłębionej argumentacji. Okoliczność ta w sprawie nie ma jednak znaczenia. Zaszczepienie nie mogło być natomiast podstawą ograniczenia wysokości wynagrodzenia należnego za pracę wykonaną w 2021r., chyba że pracodawca wykazałby że fakt niezaszczepienia wpłynął w konkretnym przypadku na wykonywane obowiązki (absencje spowodowane COVID-19, brak możliwości zlecenia określonych prac osobom niezaszczepionym). Okoliczności tych pracodawca – jak już była mowa – w ogóle nie analizował. Przełożeni powodów przyznali, że praca osób zaszczepionych i niezaszczepionych nie różniła się, że powodowie nie dezorganizowali pracy, że nie porównywano ich absencji z osobami zaszczepionymi.

Argumentacja związana z brakiem możliwości kierowania osób niezaszczepionych na niektóre ze szkoleń powołana została li tylko na potrzeby procesu. Nie miała ona bowiem znaczenia przy ustalaniu wysokości dodatków motywacyjnych przyznanych w ramach II transzy.

Podsumowując pracodawca mógł racjonalnie zakładać, iż zaszczepienie jego pracowników pozwoli na uniknięcie wysokiej absencji w pracy i dezorganizacji funkcjonowania zakładu. Miał prawo zachęcać pracowników do przyjęcia szczepienia ochronnego nagradzając ich odpowiednim dodatkiem. Dodatek ten miał jednak motywować pracowników na przyszłość, zapewnić ich dyspozycyjność, a pracodawcy bezpieczną rezerwę kadrową. Dlatego też kryterium braku zaszczepienia nie mogło stanowić podstawy do znacznego ograniczenia wysokości premii przyznanych za zaangażowania i efektywność dotychczasowej pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 kpc. Obciążają one w całości pozwanego, który przegrał sprawę. Przy współuczestnictwie formalnym, które ma miejsce w niniejszym postępowaniu (podmiotowej kumulacji

roszczeń) występuje tyle różnych przedmiotów sporu, ilu jest powodów (por. postanowienie SN z dnia 2 lipca 2009 r., II UZ 21/09, LEX nr 536853). Brak jest w tym wypadku materialnoprawnej więzi między powodami. Sąd Najwyższy w uchwale z 10.07.2015r. wskazał, że w razie współuczestnictwa formalnego (art. 72 § 1 pkt 2 KPC), do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez współuczestników reprezentowanych przez jednego pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym zalicza się jego wynagrodzenie ustalone odrębnie w stosunku do każdego współuczestnika.

Obniżenie tego wynagrodzenia może nastąpić, jeżeli przemawia za tym nakład pracy pełnomocnika, podjęte przez niego czynności oraz charakter sprawy (art. 109 § 2 KPC). W przedmiotowej sprawie z uwagi na nakład pracy, ilość rozpraw oraz ilość powodów, sąd uznał, że brak jest podstaw, aby obniżyć wysokość kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego), których zwrot przysługuje każdemu powodowi od pozwanego.

Na koszty procesu każdego z powodów składają się koszty zastępstwa procesowego przysługujące w kwocie 675 zł (§9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie).

sędzia Tomasz Bulkowski