

## UZASADNIENIE

E. C., pozewem z dnia 3 października 2016 r., wniosła o zasądzenie od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. kwoty 30.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 18 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Nadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w pozwanej Spółdzielni od dnia 1 lipca 2015 r. funkcjonuje system wynagradzania pracowników poprzez przyznawanie do wynagrodzenia premii uznaniowych. Podkreśliła, że za wykonywanie swoich obowiązków sumiennie i z należytą starannością nagradzana była premią uznaniową, na równi z innymi pracownikami do miesiąca marca 2016 r. Dodała, że jako jedyna z pracowników od kwietnia 2016 r. nie dostawała premii uznaniowej (pierwszy raz nie otrzymała jej za miesiąc marzec 2016 r.). Argumentowała, że bezpośrednią przyczyną pomijania jej w przyznaniu premii w miesiącu marcu, a także następnych były podjęte przez nią działania w sprawie wypłaty świadczeń urlopowych, a na tym tle powstał konflikt pomiędzy nią, a Zarządem pozwanej Spółdzielni. Zaznaczyła, że pomijanie jej w przyznawaniu premii uznaniowej ma postać nierównego traktowania w zatrudnieniu i narusza art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. Nadto wskazała, że przesłanką obowiązku odszkodowawczego za nierówne traktowanie w zatrudnieniu jest jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości stawki minimalnej.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powódka nigdy nie była traktowana gorzej niż pozostali pracownicy i nigdy nie miały miejsca żadne okoliczności, które uzasadniałyby przyjęcie, że inni pracownicy byli kosztem powódki uprzywilejowani. Dodała, że przyznawana w pozwanej Spółdzielni premia ma charakter wyłącznie uznaniowy i decyzja o jej przyznaniu zależała jedynie od pracodawcy. Premia ta nigdy nie była składnikiem wynagrodzenia za pracę. Premia uznaniowa jest nagrodą przyznawaną pracownikowi, według swobodnego uznania pracodawcy z uwagi na szczególne osiągnięcia w pracy. Zaznaczyła, że powódka niewłaściwie organizowała swoją pracę, wielokrotnie odmawiała Zarządowi księgowania dokumentów, w sposób lekceważący odnosiła się do przełożonych, podważając ich kompetencje. Podsumowując pozwana wskazała, że powódka nie wykazała, aby począwszy od marca 2016 r. do września 2016 r. miała miejsce dyskryminacja jej osoby ze strony pozwanej.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IX P (...)

E. C., pozewem z dnia 19 września 2016 r., wniosła o zasądzenie od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. kwoty 1.093,93 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 25 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem świadczenia urlopowego. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwanej Spółdzielni funkcjonował zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, w ramach którego wypłacane były pracownikom świadczenia urlopowe. Zaznaczyła, że kiedy w marcu 2016 r. zapytała się zastępcy prezesa Spółdzielni o wypłatę świadczenia urlopowego dla A. C. to w odpowiedzi usłyszała, że pracownikowi nie należy się to świadczenie. Dodała, że nie została przekazana jej kopia uchwały zarządu Nr 2/16 w sprawie rezygnacji z funduszu świadczeń socjalnych i rezygnacji z wypłacania świadczenia urlopowego. Podkreśliła, że dopiero w kolejnych dniach marca 2016 r. Zarząd pozwanej rozpoczął okazywanie uchwały Nr 2/2016 pracownikom. Podkreśliła, że zgodnie z art. 3 ust. 3a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazując pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Wskazała, że pozwana nie przekazała pracownikom takiej

informacji we właściwym terminie, ani we właściwej formie, zatem roszczenie o wypłatę świadczenia urlopowego jest zasadne.

W dniu 30 listopada 2016 r. tut. Sąd wydał nakaz zapłaty obejmujący żądanie pozwu oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto domagała się zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że pracodawca ma prawo do podjęcia decyzji o rezygnacji z wypłacania pracownikom świadczeń urlopowych. Zaznaczyła, że zarząd pozwanej z uwagi na względy materialne podjął uchwałę Nr 2/2016 z dnia 12 stycznia 2016 r. o zaprzestaniu funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz o niewypłacaniu świadczeń urlopowych. Uchwała ta weszła w życie z dniem podjęcia i niezwłocznie została podana do wiadomości pracowników Spółdzielni poprzez jej wywieszenie na tablicy ogłoszeń w lokalu Spółdzielni. Podkreśliła, że pracownicy o zaprzestaniu wypłaty świadczeń urlopowych dowiedzieli się już w styczniu 2016 r. zatem żądanie przez powódkę wypłaty tego świadczenia jest bezzasadne.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IX P (...).

Postanowieniem z dnia 28 lutego 2017 r. tut. Sąd połączył obie sprawy do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia i postanowił prowadzić sprawę dalej pod sygn. akt IX P (...).

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

W dniu 15 maja 2001 r. E. C. została zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.500 zł wraz z 10% premią regulaminową oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 250 zł. Po upływie okresu próbnego strony w dniu 14 sierpnia 2001 r. zawarły umowę na czas nieokreślony na tych samych warunkach.

**Niesporne, nadto dowód:** umowy o pracę – k. 3 – 4 cz. B akt osobowych

W dniu 30 marca 2015 r. Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. wypowiedziała E. C. umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia oraz także praw i obowiązków związanych ze świadczeniem pracy.

W miejsce dotychczasowych warunków umowy o pracę zaproponowano E. C. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.840 zł brutto, premię uznaniową w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego brutto oraz zniesienie dodatku funkcyjnego.

E. C. przyjęła nowe warunki pracy i płacy.

Nowe warunki umowy o pracę zaczęły obowiązywać od dnia 1 lipca 2015 r.

**Niesporne, a nadto dowód:** wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę – k. 26 – 27 (także w aktach osobowych), przesłuchanie powódki E. C. w charakterze strony – k. 184 – 187 w zw. z k. 138 – 140

Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. przyznał E. C. premię za miesiąc wrzesień 2015 r. w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiąc październik 2015 r. w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiąc listopad 2015 r. w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiąc grudzień 2015 r. w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiąc styczeń 2016 r. w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego oraz za miesiąc luty 2016 r. w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

**Niesporne, a nadto dowód:** decyzje o przyznaniu premii – k. 40 – 43, 45 cz. B akt osobowych, zestawienie przyznanych premii – k. 43

Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. za miesiące od marca 2016 r. do sierpnia 2016 r. nie przyznał E. C. premii uznaniowej.

**Niesporne, a nadto dowód:** wykazy premii – k. 22 – 25, zestawienie przyznanych premii – k. 43

Od sierpnia 2015 r. zmienił się skład zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. w ten sposób, że weszli do niego K. M. jako prezes i P. R. jako zastępca prezesa.

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie K. M. w charakterze strony – k. 193 – 194 w zw. z k. 140 – 141, przesłuchanie P. R. w charakterze strony – k. 194 – 196 w zw. z k. 140 – 141

E. C., pracując jako główna księgowa, wykonywała swoje obowiązki w sposób niezadawalający członków zarządu K. M. i P. R.. Wielokrotnie zdarzało się, że odmawiała im księgowania dokumentów, zwlekała z wykonaniem powierzonych jej zadań. W trakcie przeprowadzanego audytu bez pisemnego polecenia zarządu nie przedłożyła wymaganych dokumentów.

E. C. w sposób lekceważący odnosiła się do przełożonych, podważając ich kompetencje, kwestionowała wydawane jej polecenia. Wielokrotnie w sposób negatywny oceniała pracę zarządu.

Zdarzało się, że krzyczała na swoich współpracowników (m.in. E. W., nie chcąc z nią współpracować).

Zachowywała się autorytatywnie. Nie potrafiła ułożyć sobie współpracy z członkami zarządu Spółdzielni.

**Dowód:** zeznania świadka E. W. – k. 160 – 161, zeznania świadka T. O. – k. 162 – 163, zeznania świadka P. P. – k. 163 – 164, zeznania świadka T. P. (1) – k. 182 – 184, przesłuchanie K. M. w charakterze strony – k. 193 – 194 w zw. z k. 140 – 141, przesłuchanie P. R. w charakterze strony – k. 194 – 196 w zw. z k. 140 – 141

Wyżej wymienione zachowania E. C. legły u podstaw wydania przez członków zarządu Spółdzielni decyzji o nieprzyznaniu jej począwszy od kwietnia 2016 r. (za marzec 2016 r.) premii uznaniowej. Początkowo członkowie zarządu stali na stanowisku, iż współpraca z główną księgową się ułoży, jednak z czasem problemy przybierały na sile, a kontakt z nią ograniczał się głównie do mailowego. Członkowie zarządu nie mieli natomiast problemów współpracując z pozostałymi pracownikami Spółdzielni.

**Dowód:** przesłuchanie K. M. w charakterze strony – k. 193 – 194 w zw. z k. 140 – 141, przesłuchanie P. R. w charakterze strony – k. 194 – 196 w zw. z k. 140 – 141

Żadna cecha osobista E. C. typu wiek, płeć, rasa, itd. Nie zadecydowała o nieprzyznaniu jej premii.

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki E. C. w charakterze strony – k. 184 – 187 w zw. z k. 138 – 140, przesłuchanie K. M. w charakterze strony – k. 193 – 194 w zw. z k. 140 – 141, przesłuchanie P. R. w charakterze strony – k. 194 – 196 w zw. z k. 140 – 141

Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej (...) Uchwałą Nr 5/2008 z dnia 5 lutego 2008 r. postanowił nie tworzyć funduszu świadczeń socjalnych w roku 2008 i latach następnych, zastępując go świadczeniem urlopowym, do wysokości określonej w ustawie.

**Dowód:** Uchwała Nr 5/2008 – k. 87

Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. Uchwałą Nr 2/2016 z dnia 12 stycznia 2016 r. postanowił nie tworzyć od 2016 r. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz nie wypłacać świadczenia urlopowego.

W uchwale wskazano, iż wchodzi ona w życie z dniem jej podjęcia.

**Dowód:** Uchwała Nr 2/2016 – k. 86

E. C. przebywała na urlopie wypoczynkowym w okresie od dnia 25 kwietnia 2016 r. do dnia 9 maja 2016 r.

**Niesporne**

Wysokość kwoty odpowiadającej świadczeniu urlopowemu za ww. okres to kwota 1.093,93 zł.

**Niesporne**

Informację o niewypłacaniu pracownikom Spółdzielni świadczenia urlopowego w 2016 r. przekazano pracownikom w marcu 2016 r. Wówczas to przedłożono im do wglądu uchwałę zarządu Nr 2/2016 i nakazano podpisanie oświadczenia o zapoznaniu się z nią na odwołaniu uchwały. Wcześniej, w marcu 2016 r. odmówiono wypłaty świadczenia urlopowego A. C..

**Dowód:** przesłuchanie powódki E. C. w charakterze strony – k. 184 – 187 w zw. z k. 138 – 140, oświadczenie – k. 88, zeznania świadka I. P. (1) – k. 179-181

Na tablicy wiszącej przed wejściem do biura Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. wywieszano informacje jedynie dla członków spółdzielni.

**Dowód:** przesłuchanie powódki E. C. w charakterze strony – k. 184 – 187 w zw. z k. 138 – 140, zeznania świadka T. O. – k. 162-163

W biurze Spółdzielni znajdowała się druga tablica, na której umieszczano głównie reklamy.

**Dowód:** zeznania świadka I. P. (1) – k. 179-181

Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. w dniu 8 sierpnia 2016 r. rozwiązała z E. C. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy (księgowość Spółdzielni przekazano do prowadzenia podmiotowi zewnętrznemu).

Stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2016 r.

**Niesporne, a nadto dowód:** rozwiązanie umowy o pracę – k. 13 (także w aktach osobowych)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania oparte było o art. 18<sup>3d</sup> k.p., natomiast powództwo o wypłatę świadczenia urlopowego oparte zostało o art. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Spór w sprawie dotyczył w pierwszej kolejności tego czy pozwana nie wypłacając premii uznaniowej jedynie powódce w okresie od marca do sierpnia 2016 r. naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powódka stała na stanowisku, iż pozbawienie jej premii uznaniowej jako jedynej spośród wszystkich pracowników stanowi naruszenie art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. i nosi znamiona dyskryminacji w wynagradzaniu. Pozwana Spółdzielnia argumentowała zaś, iż przyznawana premia miała charakter uznaniowy i to wyłącznie pracodawca decydował komu ją przyznać. Dodała, że powódka nie otrzymywała premii z uwagi na swoją negatywną postawę wobec członków zarządu Spółdzielni, brak chęci współdziałania i podważane kompetencji członków Zarządu oraz konfliktowy charakter.

Bezsporny w sprawie był fakt, iż od dnia 1 lipca 2015 r. w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. obowiązywał nowy system premiowania pracowników. Dotychczasową premię regulaminową zastąpiła bowiem premia uznaniowa. Fakt

ten potwierdzony został także dowodami w postaci zeznań powódki i członków zarządu pozwanej Spółdzielni, a także treści wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki. W treści tegoż wypowiedzenia wyraźnie wskazano, iż od dnia 1 lipca 2015 r. w miejsce premii regulaminowej obowiązywała będzie premia uznaniowa, w wysokości maksymalnie do 20% miesięcznego wynagrodzenia brutto. Powódka nie wniosła przy tym zastrzeżeń do nowych warunków płacy.

Należy zauważyć, iż premia może mieć dwojaki charakter. Może być to premia regulaminowa albo uznaniowa (inaczej nagroda). Premia regulaminowa ma charakter roszczeniowy. Oznacza to, że po spełnieniu warunków premiowych pracownik nabywa prawo do premii bez względu na wolę pracodawcy i prawa tego może dochodzić przed sądem pracy. Cechami premii regulaminowej są: skonkretyzowane, określone (np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, premiowania) kryteria jej przyznawania, jej wypłata uzależniona jest od spełnienia kryteriów, warunki jej przyznania bądź nieprzyznania powinny być na tyle precyzyjnie określone, aby premia mogła podlegać kontroli, rodzi ona roszczenie po stronie pracownika. Premia uznaniowa (inaczej nagroda) uzależniona jest natomiast od uznania pracodawcy i pracownik nie ma podstaw żądać jej wypłaty. Cechami premii uznaniowej są: nieokreślone kryteria jej przyznawania, wypłata (sam fakt przyznania, jak i jej wysokość) uzależniona jest wyłącznie od uznania pracodawcy, jej przyznanie nie podlega kontroli, ma ona charakter nieroszczeniowy (dopiero po przyznaniu przez pracodawcę nabiera charakteru roszczeniowego i pracownik może dochodzić jej realizacji). Reasumując, premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, a prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania i wskaźniki te potwierdzają prawo pracownika do premii (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.03.1977 r., sygn. akt I PRN 26/77). Premia, którą pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, a nie od skonkretyzowanego i zobiektywizowanego wskaźnika premiowego, jest w gruncie rzeczy nagrodą, więc podjęta w tej sprawie decyzja nie podlega kontroli organów orzekających w sprawach pracowniczych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.06.1977 r., sygn. akt I PRN 175/76). Jak wynika z powyższego orzeczenia, przed przyznaniem premii uznaniowej pracownik nie ma żadnego roszczenia nawet wówczas, gdy istnieje możliwość jej przyznania. Roszczenie o świadczenie uznaniowe powstaje dopiero wtedy, gdy podjęta została przez uprawniony podmiot decyzja o jego przyznaniu.

Od dnia 1 lipca 2015 r. E. C. obowiązywała premia uznaniowa. W świetle powyższych rozważań nie miała ona charakteru roszczeniowego. Jednakże powódka postawiła w sprawie zarzut dyskryminacji. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r. w sprawie II PK 169/10 – pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 4 pkt 9, art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup>-183c k.p.

Powódka domagając się zasądzenia odszkodowania za dyskryminację wskazała, iż była dyskryminowana w zakresie wynagrodzenia, do zaliczyła przyznawane przez pracodawcę nagrody (premie uznaniowe). Dodała, że bezpośrednią przyczyną pominięcia jej w przyznaniu premii były podjęte przez nią w marcu 2016 r. działania w sprawie wypłat świadczeń urlopowych.

Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3d</sup> k.p. 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 przepisie art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ustawodawca przewidział prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Definicję pracy o jednakowej wartości zawiera art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p., stanowiąc, iż są to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Należy stwierdzić, że bezspornym w sprawie jest, iż żadna cecha osobista typu np. wiek, płeć, rasa itp. nie zadecydowała o niewypłaceniu (bądź wypłaceniu) premii uznaniowej powódce. Tymczasem, to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych

pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), czy z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie 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.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza 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, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup>k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest poddyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Takiej zaś przyczyny nierównego traktowania nie przywołała powódka E. C., wskazując, iż jedynie podjęcie przez nią działań w sprawie wypłat świadczeń urlopowych miało wpływ na niewypłacanie jej premii uznaniowej.

Nawet jednak, gdyby powódka wskazała na niedozwoloną przyczynę nierównego traktowania, to i tak zachowanie jej pracodawcy (nieprzyznawanie premii uznaniowej począwszy od marca 2016 r.) należałoby uznać za obiektywnie uzasadnione.

Jak już wskazano powyżej cechami premii uznaniowej są: nieokreślone kryteria jej przyznawania, wypłata (sam fakt przyznania, jak i jej wysokość) uzależniona jest wyłącznie od uznania pracodawcy, jej przyznanie nie podlega kontroli, ma ona charakter nieroszczeniowy (dopiero po przyznaniu przez pracodawcę nabiera charakteru roszczeniowego i pracownik może dochodzić jej realizacji). Tymczasem, pozwana Spółdzielnia nie była zadowolona z pracy powódki. Przesłuchani w charakterze strony członkowie zarządu Spółdzielni (...) wskazali, że powódka w sposób lekceważący odnosiła się do przełożonych, podważała ich kompetencje, kwestionowała wydawane jej polecenia, a także w sposób negatywny oceniała pracę zarządu Spółdzielni. Negatywne zachowanie powódki potwierdzili także świadkowie T. O. (przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni w okresie 2014 r. – 2017 r.), P. P. (prezes zarządu pozwanej Spółdzielni w okresie październik 2014 r. – marzec 2015 r., aktualnie członek i Rady Nadzorczej) oraz T. P. (1) (członek Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni w okresie czerwiec 2014 r. – maj 2016 r.). Wskazali oni, że powódka nie potrafiła ułożyć sobie współpracy z członkami zarządu Spółdzielni, zachowywała się autorytarnie oraz że zdarzało się,

iż krzyczała na swoich współpracowników (m.in. E. W.) . Na marginesie wspomnieć należy, iż zarząd Spółdzielni, negatywnie oceniając zachowanie powódki, miał podstawy do nieprzyznania jej premii uznaniowej, która co należy ponownie podkreślić zależała od swobodnego uznania pracodawcy.

W dalszej kolejności spór dotyczył określenia konsekwencji związanych z przekroczeniem terminu, w którym pracodawca informuje pracowników o utworzeniu lub nieutworzeniu funduszu świadczeń socjalnych. E. C. stała na stanowisku, iż pozwana likwidując świadczenie urlopowe nie poinformowała pracowników o treści Uchwały zarządu Nr 2/2016 do dnia 31 stycznia 2016 r., a tym samym uchybiła terminowi, o którym mowa w art. 3 ust. 3a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pozwana zaś wskazywała, iż treść Uchwały Nr 2/2016 została podana do wiadomości pracowników Spółdzielni w styczniu 2016 r.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2017 r., poz. 2191) – w brzmieniu obowiązującym na dzień 1 stycznia 2016 r. – pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 ustawy lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4 – 6. Pracodawcy, o których mowa w ust. 3, nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 3 ust. 3a).

Bezspornym w sprawie jest to, iż na dzień 1 stycznia 2016 r. Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w S. zatrudniała mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nie była również objęta układem zbiorowym pracy, ani też nie posiadała regulaminu wynagradzania. Strony nie kwestionowały również tego, iż w dniu 5 lutego 2008 r. Zarząd Spółdzielni podjął Uchwałę nr 5/2008, w której stwierdził, iż w roku 2008 i latach następnych nie tworzy się funduszu świadczeń socjalnych, zastępując go świadczeniem urlopowym.

Należy zauważyć, iż Zarząd Spółdzielni Uchwałą Nr 2/2016 z dnia 12 stycznia 2016 r. podjął decyzję o zaprzestaniu wypłacania świadczenia urlopowego począwszy od roku 2016 r. Fakt ten potwierdzają dowody z dokumentów przedłożone do akt niniejszej sprawy, a zwłaszcza Uchwała Nr 2/2016 z dnia 12 stycznia 2016 r.

Godzi się także zauważyć, iż, skuteczność podjętej uchwały była uzależniona od poinformowania pracowników do dnia 31 stycznia 2016 r. w sposób zwyczajowo przyjęty w pozwanej Spółdzielni o fakcie jej podjęcia. W ocenie Sądu pozwana obowiązkowi temu nie podołała. Świadkowie zeznający w sprawie nie potrafili w sposób jednoznaczny i korespondujący ze sobą określić kiedy dowiedzieli się o podjęciu Uchwały zarządu Nr 2/2016. Świadek E. W. wskazywała, że uchwałę widziała już w styczniu 2016 r. wywieszoną na tablicy ogłoszeń w biurze Spółdzielni, T. O. (przewodniczący Rady Nadzorczej Spółdzielni w latach 2014 – 2017) zeznał, iż nie wie w jaki sposób pracownicy spółdzielni zostali poinformowani o podjęciu uchwały oraz, że nie widział aby była ona wywieszona na tablicy ogłoszeń. Nadto wskazał, iż tablica ta przeznaczona jest dla członków spółdzielni, a nie dla jej pracowników. Świadek P. P. (członek Rady Nadzorczej Spółdzielni) z kolei wskazał, iż nie wie kiedy konkretnie uchwała została powieszona na tablicy ogłoszeń. Świadek I. P. (1) stwierdziła zaś, że treść uchwały poznała dopiero w momencie podpisywania oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Uchwały Nr 2/2016. Wskazała, iż oświadczenie podpisała w dniu 10 marca 2016 r. oraz, że na tablicy informacyjnej nigdy nie widziała wywieszonej Uchwały Nr 2/2016, a sama informacja o niewypłacaniu świadczenia urlopowego za 2016 r. pojawiła się na tablicy już po podpisaniu oświadczenia w marcu 2016 r. Świadek J. B. wskazał, iż treści samej uchwały nie widział, widział natomiast informację o zaprzestaniu wypłaty świadczenia urlopowego, lecz nie pamiętał kiedy taką informację widział, czy dopiero w momencie podpisania oświadczenia czy też wcześniej.

Należy również zauważyć, iż w aktach sprawy znajduje się kopia oświadczenia o zapoznaniu się z Uchwałą Nr 2/2016 z dnia 12 stycznia 2016 r. na którym widnieją podpisy sześciu pracowników spółdzielni. Przy podpisach I. P. (2) i J. B. widnieje data – odpowiednia 9 i 11 marca 2016 r.



Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, Sąd doszedł do przekonania, iż Zarząd Spółdzielni przekroczył termin do poinformowania pracowników Spółdzielni o podjęciu uchwały o niewypłacaniu od 2016 r. świadczenia urlopowego. Jeżeli nawet przyjąć, iż treść uchwały czy też informacja o jej podjęciu została wywieszona na tablicy ogłoszeń znajdującej się przed biurem Spółdzielni, to należy uznać, iż informacja ta nie została przekazana w sposób zwyczajowo przyjęty, gdyż tablica ta co do zasady służyła do wywieszania informacji dla członków spółdzielni, nie zaś dla jej pracowników.

Wysokość świadczenia urlopowego za rok 2016 r. oraz okres korzystania przez E. C. z urlopu wypoczynkowego wskazane w pozwie nie były kwestionowane przez stronę pozwaną.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w przeważającej większości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista i nie budzi wątpliwości.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków W. D., E. W., T. O., P. P., I. P. (1), J. B. oraz T. P. (2). Sąd dał wiarę ich zeznaniom w części dotyczącej sposobu wykonywania pracy przez powódkę, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania świadków w tej części należy oceniać jako miarodajne, spójne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie ustaleń faktycznych dotyczących sposobu wykonywania pracy przez powódkę. Sąd nie dał wiary świadkom w części do tyczącej momentu poinformowania pracowników Spółdzielni o treści Uchwały Nr 2/2016 z uwagi na rozbieżność zeznań w tym zakresie. Świadkowie nie byli pewni kiedy i w jakich okolicznościach zostali poinformowani o treści uchwały, nie pamiętali też czy w ogóle, ewentualnie kiedy uchwała została wywieszona na tablicy ogłoszeń, czy została wywieszona sama uchwała, czy też informacja o jej podjęciu. Sąd nadto uwzględnił zeznania powódki w części dotyczącej momentu poinformowania pracowników Spółdzielni o treści Uchwały Nr 2/2016, a także w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, odmawiając im wiarygodności w pozostałej części.

Sąd dał również wiarę zeznaniom K. M. i P. R. w części dotyczącej sposobu wykonywania pracy przez powódkę, odmawiając im wiarygodności w części dotyczącej daty poinformowania pracowników Spółdzielni o treści Uchwały Nr 2/2016, stojąc na stanowisku, iż kształt tych zeznań był zdeterminowany próbą uniknięcia konieczności wypłaty pracownikom Spółdzielni świadczenia urlopowego za 2016 r.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd zasądził w punkcie I wyroku od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. na rzecz powódki E. C. kwotę 1.093,93 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 25 kwietnia 2016 r. Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonej kwoty stanowił art. 5a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie, z którym wypłata świadczenia urlopowego, następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego. W związku z tym, że powódka rozpoczęła korzystanie z urlopu wypoczynkowego od dnia 25 kwietnia 2016 r., Sąd zasądził odsetki od dnia następnego po dniu 24 kwietnia 2016 r. tj. od dnia 25 kwietnia 2016 r.

W punkcie II Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie III wyroku oparto na treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. Powódka wygrała proces w części dotyczącej świadczenia urlopowego i z tego tytułu należy jej się w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa – kwota 360 zł. Pozwana wygrała proces w części dotyczącej odszkodowania za dyskryminację i z tego tytułu należy jej się w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa – kwota 3.600 zł, a z tytułu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa kwota 17 zł. Zatem Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w S. tytułem kosztów procesu należy się kwota 3.257 zł (3.617 zł – 360 zł = 3.257 zł). Sąd nie

uznał jednocześnie, mając na uwadze stopień zawichości sprawy, aby stronie pozwanej należne były koszty zastępstwa procesowego we wnioskowanej podwójnej wysokości.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie IV wyroku w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz.U. z 2016 r., poz. 623) obciążając nimi pozwaną. Kwota 55 zł stanowi 5% kwoty 1.093,93 zł zasądzonej na rzecz powódki.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)