

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 28 listopada 2017 r. M. C. domagała się zasądzenia od (...) w S. kwoty 2.156 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Pozwem z tego samego dnia P. S. (1) domagał się zasądzenia od (...) w S. kwoty 10.780 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania oboje powodowie wskazali, iż dochodzone przez nich kwoty stanowią odszkodowania za naruszenie wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zaś ewentualnie domagają się wynagrodzenia za współautorstwo podręczników naukowych. Uzasadniając żądania pozwów podali, iż byli członkami siedmioosobowego zespołu, który pracował nad redakcją podręczników naukowych. Jako jedyni z członków tegoż zespołu nie otrzymali nagród, co pracodawca uzasadnił poprzez powołanie się na zapisy regulaminu zwalniające go z konieczności wyjaśniania podstaw swojej odmowy. W ocenie powodów decyzja rektora pozwanego (...) ma charakter dyskryminacyjny, a przesłankę dyskryminacyjną stanowi okoliczność, iż powodowie z własnej inicjatywy zakończyli stosunki pracy z pozwanym i znajdowali się w okresie wypowiedzenia. Powodowie zawnieśli również o zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

(...) w S. wniósł o oddalenie obu powództw w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Argumentował, z powołaniem się na zapisy Regulaminu zasad podziału funduszu nagród i ich przyznawania nauczycielom akademickim w Uniwersytecie (...), iż rektorowi przysługuje wyłączna kompetencja w sprawie przyznania bądź nieprzyznania nagrody, co pozostaje zgodne z uznaniowym charakterem nagród, które nie są stałymi składnikami wynagrodzeń. Odmowa przyznania powodom nagród nie może zostać uznana za przejaw dyskryminacji.

Postanowieniem z dnia 23 maja 2018 r. sprawy obu powodów zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. C. była zatrudniona przez (...) w S., w ostatnim okresie jako adiunkt w Katedrze Rachunkowości i C. na (...).

P. S. (1) był zatrudniony w Uniwersytecie (...) w S., w ostatnim okresie jako profesor nadzwyczajny w Katedrze Rachunkowości i C. na (...).

Niesporne

W Uniwersytecie (...) w S. obowiązuje „Regulamin zasad podziału funduszu nagród i ich przyznawania nauczycielom akademickim w Uniwersytecie (...)”, zgodnie z którym funkcjonuje specjalny fundusz nagród dla nauczycieli akademickich. Regulamin pozwala rektorowi na przyznanie co roku nagrody za wybitne i twórcze osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w poprzednim roku kalendarzowym lub akademickim oraz za całokształt dorobku. Nagrody wypłacane są z okazji Dnia (...) Narodowej (§ 1 ust.1). Nagrody za osiągnięcia naukowe lub dydaktyczne dotyczą osiągnięć uzyskanych w poprzednim roku akademickim (§ 1 ust. 2). Rektor w ramach przyznanych mu środków może przyznać nauczycielom akademickim nagrody za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne lub za całokształt dorobku. Nagrody mają charakter indywidualny, z wyjątkiem nagród za osiągnięcia dydaktyczne, które mogą mieć również charakter nagród zespołowych (§ 2 ust. 1). Regulamin przewiduje sposób wyliczenia wysokości nagrody (§ 2 ust. 2-4). Wniosek o przyznanie nagrody za osiągnięcia dydaktyczne o charakterze zespołowym powinien uwzględniać wszystkich członków zespołu (§ 2 ust. 6). Nagrody dla nauczycieli akademickich w zakresie osiągnięć dydaktycznych przyznawane są za konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę procesu i efektów kształcenia, zwłaszcza za m.in. przygotowanie nowatorskich skryptów, podręczników, przewodników metodycznych lub innych materiałów dydaktycznych.

Regulamin przewiduje tryb postępowania kwalifikacyjnego w sprawie nagrody, a ostateczną decyzję w prawie przyznania bądź odmowy przyznania nagrody podejmuje rektor. Decyzji pozytywnej jak i odmowej nie musi uzasadniać (§ 5).

Dowód: Regulamin zasad podziału funduszu nagród i ich przyznawania nauczycielom akademickim w Uniwersytecie (...) k. 8-9v.

M. C. i P. S. (1), wraz z H. C., B. S., K. K., A. L. i P. P. wchodzili w skład zespołu, który opracował trzy podręczniki naukowe z zakresu rachunkowości: „Podstawy rachunkowości. Od teorii do praktyki, red. P. S. (1), Wyd. CeDeWu, W. 2016”, „Rachunkowość finansowa. Od teorii do praktyki, red. P. S. (1), Wyd. CeDeWu W. 2016”, „Zaawansowana rachunkowość finansowa. Od teorii do praktyki, red. P. S. (1), Wyd. CeDeWu, W. 2016”

Niesporne

W roku akademickim 2016/2017 został skierowany wniosek z prośbą o przyznanie pracownikom współtworzącym podręczniki zespołowej nagrody rektorskiej za osiągnięcia dydaktyczne. Został on skierowany w pierwszej kolejności do Przewodniczącego Wydziałowej Komisji ds. Nagród i Odznaczeń, a następnie po rekomendacji tejże Komisji pod obrady Rady (...). (...) ta podjęła uchwałę o przyznaniu nagrody zespołowej wszystkim siedmiu osobom wskazanym we wniosku, w tym M. C. w wysokości 10% całej nagrody, a P. S. (1) w wysokości 50% nagrody.

Udział P. S. (1) jako redaktora w pracach nad podręcznikami był największy. W umowach wydawniczych poszczególnych podręczników został określony na 50 do 58 % w zależności od podręcznika.

Dowód: wniosek k. 50-51, uchwała nr3/3/12/2016/2017 k. 4, zeznania świadka G. R. k. 123-124, zeznania świadka J. W. k. 124-125, zeznania świadka P. N. k. 137-139, przesłuchanie powódki M. C. k. 141-142, umowy wydawnicze k. 73-81.

W czerwcu 2017 r. M. C. i P. S. (1) rozwiązali umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Niesporne

We wrześniu 2017 r. M. C. i P. S. (1) zostali powiadomieni o nieprzyznaniu im nagrody za osiągnięcia dydaktyczne za opracowanie trzech podręczników.

Na zestawieniu osób wskazanych do przyznania nagrody zespołowej, obok wykreślonego nazwiska P. S. (1) rektor E. W. zostawił ręczny dopisek „nie wyrażam zgody na nagrodę dla osoby, która rozwiązała umowę o pracę z U.S.”. Obok nazwiska M. C. pozostawił dopisek „nie wyrażam zgody”.

Dowód: pismo z dnia 22.09.2017r. k. 5, pismo z dnia 21.09.2017r. k. 23, pismo z dnia 19.09.2017r. k.94-95, przesłuchanie powoda P. S. (1) k. 139-141.

W odpowiedzi na pisma M. C. i P. S. (1) co do odmowy przyznania nagród, rektor E. W., z powołaniem się na przepis § 5 pkt 6 Regulaminu zasad podziału funduszu nagród i ich przyznawania nauczycielom akademickim w Uniwersytecie (...), wskazał, iż nie musi uzasadniać decyzji odmownej.

Dowód: pisma z dnia 18.10.2017r. k. 6 i 24, pismo z dnia 23.10.2017 r. k. 7 i 25.

Przyczyną odmowy przyznania nagrody było dobrowolne odejście M. C. i P. S. (1) z (...).

Dowód: zeznania świadka J. W. k.124-125, zeznania świadka H. C. k. 135-137, zeznania świadka P. N. k. 137-139, przesłuchanie powoda P. S. (1) k. 139-141, przesłuchanie powódki M. C. k. 141-142.

Zarówno M. C. jak i P. S. (1) w okresie zatrudnienia współpracowali z Wyższą Szkołą Zawodową w K.. Po zakończeniu stosunku pracy z Uniwersytetem (...) P. S. (1) podjął zatrudnienie w Wyższej Szkole Zawodowej w K..

Dowód: przesłuchanie powoda P. S. (1) k. 139-141, przesłuchanie powódki M. C. k. 141-142

Sąd zważył, co następuje:

Oba powództwa zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania powodów oraz zeznaniom świadków. Podawane przez nich okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne w zasadzie nie były między stronami sporne. Nie ma wątpliwości, że powodowie współtworzyli trzy podręczniki z zakresu rachunkowości, że byli objęci wnioskiem o przyznanie im nagrody zespołowej za osiągnięcia dydaktyczne i jako jedyni z siedmioosobowego zespołu tworzącego ww. podręczniki nie otrzymali nagród. Niesporne było również, iż w momencie odmowy przyznania nagrody znajdowali się w okresie wypowiedzenia umów o pracę.

Spór sprowadzał się w pierwszej kolejności do oceny czy prawo do nagrody uznaniowej jako nieroszczeniowe ze swej istoty może być oceniane w kontekście przepisów o dyskryminacji.

Istotą premii uznaniowej (nagrody) jest jej wyjątkowość rozumiana jako wyraz uznania pracodawcy dla umiejętności pracownika, jego zasług, sumiennosci, wykonania trudnego zadania. Nagroda taka jest przyznawana sporadycznie i z jej istoty trudno tu mówić o okresowości w jej przyznawaniu. Pracodawca nie ma możliwości bowiem przewidzieć w jaki sposób pracownik wykona swoje obowiązki i czy jego efekty będą miały dla niego szczególny charakter. W niniejszym stanie faktycznym, według zapisów Regulaminu zasad podziału funduszu nagród i ich przyznawania nauczycielom akademickim w Uniwersytecie (...), zespołowa nagroda rektorska za osiągnięcia dydaktyczne ma charakter uznaniowy. Nie oznacza to jednak, iż zasady, którymi kieruje się osoba decyzyjna co do jej przyznania bądź odmowy, mogą mieć charakter dowolny.

Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym nieobowiązkowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.). Stanowi instrument pozytywnego oddziaływania pracodawcy na zachowanie pracownika w procesie pracy. Nagroda ma charakter świadczenia uznaniowego. Nie jest to jednak świadczenie przyznawane na zasadzie zupełnie swobodnego uznania pracodawcy. Uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} 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 za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, 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 (art. 18^{3c} § 2 k.p.).

W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r. II PK 169/10 (OSNP 2012/7-8/86, OSP 2012/12/115, LEX nr 1130823) wskazując, iż pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o nagrodę (jako świadczenia uznaniowego) z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody. W praktyce może to dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo (wydajnie, efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając podobne wyniki) jak pozostali, którym nagrody przyznano. Pracownicy, którym nagrody nie przyznano, mogą jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykażą naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9 k.p., art. 11² i 11³ k.p., wreszcie art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. Sam zaś art. 105 k.p. nie jest podstawą do nabycia przez pracownika prawa do nagrody. Druga sytuacja ma

miejsce wtedy, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty. Pracownik ma wtedy roszczenie o nagrodę, a źródłem tego roszczenia jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, iż pomimo uznaniowego charakteru nagrody przepisy prawa pracy przewidują granice dowolności pracodawcy w zakresie warunków jej przyznawania. Pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), a ponadto respektować zasady równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11² i 11³ k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 94 pkt 2b k.p.). Naruszeniem tych zasad byłoby na przykład stosowanie przy przyznawaniu nagród kryteriów pozamerytorycznych (niezwiązanych ze świadczeniem pracy przez pracownika), np. względów rodzinnych, socjalnych, osobistych. W sprzeczności z powyższymi zasadami pozostaje wyróżnianie i nagradzanie pracowników, którzy na to w oczywisty sposób nie zasłużyli, albo pomijanie przy przyznawaniu nagród wyróżniających się pracowników, ze względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także przewidywany okres trwania zatrudnienia (zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony) albo wymiar czasu pracy (zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Uznanie pracodawcy w zakresie przyznawania nagród nie tworzy ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy ich grup (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, Orzecznictwo Gospodarcze, 1991 nr 3, poz. 64, z komentarzem A. S.).

Powyższy pogląd, w pełni podzielany przez sąd orzekający, pozwala na dokonanie oceny co do zasadności roszczeń głównych o odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym do oceny czy nieprzyznanie nagrody powodom nagród oparte było o przesłanki obiektywne czy też dyskryminujące.

Podstawę prawną roszczeń powodów stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego 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.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo

pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Zróznicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być powody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

W niniejszym postępowaniu powodowie upatrywali dyskryminowania przez pracodawcę w tym, że znajdowali się w okresie wypowiedzenia. Przesłanka ta została przez nich wykazana. Warto podkreślić, iż sam pracodawca wskazał ten powód w odniesieniu do P. S. (1) jako przyczynę odmowy przyznania nagrody w piśmie z dnia 19 września 2017 r. (k.94-95).

Niewątpliwie katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w przepisie art. 18^{3a} k.p. po słowach „a także” jest katalogiem zamkniętym i wskazuje jedynie na dwie sytuacje: zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2018 r. I PK 87/18, numer (...)). Te dwie przesłanki związane z zatrudnieniem ustawodawca wyróżnia jako przesłanki dyskryminacji. Jednakże, poprzez analogię, można zastosować ten przepis do pracowników w okresie wypowiedzenia. Intencją pracodawcy było bowiem objęcie ochroną pracowników, którzy znajdują się w nieco innej sytuacji pracowniczej z uwagi na rodzaj umowy czy wymiar czasu pracy. Ustawodawca nie powołał się w tej regulacji wprost na okres wypowiedzenia, jednakże można to uznać za sytuację niezwykle zbliżoną. Różnicowanie pracowników z uwagi na pozostawanie bądź niepozostawanie w okresie wypowiedzenia jest przesłanką dyskryminującą, taką samą jak czas trwania umowy o pracę. Poprzez wypowiedzenie stosunku pracy dotychczasowa umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony zmienia niejako swój charakter stając się umową na czas określony, której termin zakończenia wyznacza upływ okresu wypowiedzenia.

Sąd zauważył, że w rozpatrywanej sytuacji wypowiedzenie złożyli sami pracownicy i w ich ocenie działanie pracodawcy stanowiło swojego rodzaju „odwet” za chęć odejścia z pracy. Taki stan rzeczy potwierdzili świadkowie podając, że pracodawca odmówił przyznania powodom prawa do nagrody z uwagi na ich rezygnację z dalszego zatrudnienia. Jest to kryterium nieuzasadnione, oderwane od merytorycznych przesłanek związanych z nagrodą dydaktyczną, nawet jeśli sama ta nagroda ma charakter uznaniowy. Tym bardziej, że nagroda dotyczy osiągnięć z poprzedniego roku akademickiego.

Zdaniem Sądu, pozbawienie pracownika prawa do nagrody, jedynie z powodu pozostawania w okresie wypowiedzenia, jest kryterium nieobiektywnym, niesprawiedliwym i dyskryminującym. Niespornie powodowie, tak samo jak pozostali członkowie zespołu pracującego nad redakcją podręczników do rachunkowości, mieli swój udział w ich tworzeniu. Jako jedyni zostali pominięci w gratyfikacji tylko dlatego, że podjęli decyzję o rezygnacji z dalszego zatrudnienia u pozwanego. Decyzja pracodawcy faktycznie nosi cechy działania odwetowego. W momencie odmowy powodowie nadal pozostawali pracownikami tak jak pozostali członkowie zespołu, ich zatrudnienie trwało. Bieg okresu wypowiedzenia nie stanowi w naszym ustawodawstwie okoliczności ograniczającej uprawnienia pracownicze. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 13 listopada 1990 r. (I PR 352/90, OSP 1992/3/55), wskazując, iż „pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia - łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości - co i innym pracownikom zakładu pracy. Jeśli więc wszystkim pracownikom zakładu przyznane zostały podwyżki wynagrodzeń, a pominięto tylko powoda, z tej tylko racji, iż znajduje się w okresie wypowiedzenia, należy to traktować jako nieuzasadnioną szykanę i naruszenie prawa”.

W ocenie Sądu, można sobie również wyobrazić sytuację, kiedy to pracodawca – w sposób nieuprawniony i nieuzasadniony rozwiąże z pracownikiem umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i w tymże okresie pozbawi go określonych należności czy przywilejów pracowniczych – powołując się na pozostawanie pracownika w okresie wypowiedzenia. Tym samym pracodawca celowo doprowadzi niejako do powstania po stronie pracownika pewnej cechy (pozostawania w okresie wypowiedzenia), którą w sposób niewłaściwy wykorzysta dla działań różnicujących. Grupa pracowników znajdująca się w okresie wypowiedzenia, przy wąskim i literalnym odczytywaniu przepisu art. 18^{3a} k.p. pozbawiona zostałaby ochrony przed takimi działaniami. Różnicowanie sytuacji i praw pracowniczych ze względu na okres wypowiedzenia jest tak samo niewłaściwe i dyskryminujące jak ze względu na wskazaną w przepisie podstawę etatu czy rodzaj umowy. Pozostawanie w okresie wypowiedzenia można porównać do umowy na czas określony, bowiem w obu przypadkach termin zakończenia umowy jest znany i góry określony.

Jak stwierdzono wyżej różnica w traktowaniu jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia. Z art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine wynika, że o ile na pracowniku ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenie tej sytuacji. Pozwany nie wykazał tego typu przesłanek. Nie udowodnił, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Stał na stanowisku, iż nie można mówić o dyskryminacji wobec nieprzyznania uznaniowego składnika wynagrodzenia. Ponadto, w odpowiedzi na pozew, wobec P. S. (1) wskazał, iż przyznanie nagrody na poziomie 50% stanowiłoby rażąca dysproporcję wobec pozostałych członków zespołu. Argumentacja ta jest zupełnie nietrafna, albowiem nie wyjaśnia z jakiego względu powodowi nie przyznano wcale nagrody, chociażby w niższej niż wnioskowana wysokości. Taki tok rozumowania wskazuje, iż pracodawca chcąc chronić innych pracowników przed potencjalną nierównością nie przyznał powodowi w ogóle nagrody. Nie wiadomo również jakimi względami kierował się pozwany nie przyznając nagrody M. C., która przecież miała stanowić 10% puli.

Konsekwencją stwierdzenia dopuszczenia się przez pozwanego dyskryminacji względem powodów było zasądzenie na ich rzecz odszkodowań. Przepis art. 18^{3d} k.p. wprowadza jedynie minimalną jego wartość. Świadczenie to, podobnie jak przewidziane w art. 45 k.p., pełni kilka funkcji, spośród których wyrównanie poniesionej przez pracownika rzeczywistej szkody jest jedną, ale nie wyłączną (tak K. Jaśkowski, Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V). Powodowie domagali się odszkodowania na poziomie należnej im nagrody. W odniesieniu do M. C. była to niekwestionowana przez pozwanego kwota 2156 zł. Co do żądanej przez P. S. (1) kwoty 10.780 zł pozwany podniósł, iż stanowi ona 50 % wartości nagrody dla całego zespołu, a więc jest to rażąca dysproporcja wobec pozostałych członków zespołu. Jednocześnie pozwany przyznał, że wartość ta została zaakceptowana przez Wydziałową Komisję ds. Nagród i Odznaczeń i nie naprowadził żadnych wniosków, które mogłyby wykazać, że kwota ta jest rzeczywiście nieadekwatna do nakładu pracy P. S. (1). Żadne wnioski na taką okoliczność nie zostały naprowadzone. Zaś świadkowie wskazywali, iż wkład pracy P. S. jako redaktora odpowiadał 50 % wartości prac.

Potwierdza to również treść umów wydawniczych, gdzie wkład autorski P. S. (1) określony został w zależności od podręcznika na poziomie 50-58 %.

Biorąc pod uwagę powyższe w punktach pierwszym drugim wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powodów żądane przez nich kwoty uznając je za adekwatne do strat poniesionych wskutek dyskryminującego działania pracodawcy.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, przyjmując, iż od tego dnia strona pozwana pozostawała w opóźnieniu w spełnieniu roszczenia.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach trzecim i czwartym wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty złożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona powodowa, w kwocie 600 zł co do M. C. i w kwocie 2.700 zł co do P. S. (1) (zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie piątym wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wpisy od pozwów, od którego powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy wynosił wobec M. C. 108 zł, a co do P. S. (1) 539 zł. Obowiązkiem uiszczenia wpisu w łącznej kwocie 647 zł należało obciążyć pozwanego jako stronę przegrywającą proces, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz S. w S. tę kwotę.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)