

Sygn. akt VIII *Pa* 48/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz (spr.) SSO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. N. (1) (N.)

przeciwko Centrum Onkologii – Instytutowi im. (...) w G.

o dodatkowe wynagrodzenie roczne

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 grudnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 3647/14

1) oddała apelację;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 48/15

UZASADNIENIE

Powódka M. N. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu

Centrum Onkologii – Instytutowi im. (...) w G. domagała się zasądzenia kwoty 2.966,41 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu, nadto zasądzenia kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że świadczyła u pozwanego pracę między innymi przez cały rok 2013 i umowa o pracę była zawarta na czas określony do 31 grudnia 2013 roku. Powódka podała, że kwota dochodzona

pozewem stanowi wynagrodzenie roczne za 2013 rok, do którego powódka nabyła prawo na podstawie przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: (...)) obowiązującego u pozwanego. Wysokość żądania powódka obliczyła jako 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymanego w ciągu w ciągu roku kalendarzowego, nadto powódka podniosła, iż dodatkowe wynagrodzenie roczne jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia i nie ma charakteru uznaniowego.

Na rozprawie w dniu 24 listopada 2014 roku powódka rozszerzyła kwotę żądania do 3.428,36 złotych wraz z odsetkami, zgodnie z wysokością potencjalnego wynagrodzenia rocznego obliczoną przez pozwanego. Nadto powódka wskazała, że przyznanie prawa do dodatkowego wynagrodzenia w zależności od zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony narusza zasadę równości między obiema grupami pracowników i winno być uznane za nieważne w świetle art. 9 ust. 4 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że – zgodnie z (...) możliwość nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zależy od wyników finansowych pozwanej, nadto – pracownik winien pracować u pozwanego co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który przyznaje się nagrodę oraz pozostawać w stosunku pracy w dniu przyznawania nagrody, co – jak wywodził pozwany – następuje na ogół pod koniec marca kolejnego roku, gdy znane są wyniki finansowe umożliwiające przyznanie nagród. Pozwany podniósł, że czynił próby porozumienia z powódką w sprawie przyznania gratyfikacji za osiągnięcia zawodowe na innej podstawie, ale do porozumienia nie doszło.

W toku sporu pozwany podnosił, że (...) dotyczył wszystkich pracowników pozwanego, nie został zaskarżony, co uzasadnia oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 17 grudnia 2014r. (sygn. akt VI P 3647/14) oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że w Instytucie (...) w G. zatwierdzono sprawozdanie finansowe za 2013 roku ze skutkiem w postaci przyznawania – w oparciu o przepisy (...) prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2013 roku dla pracowników pozwanego (fakt przyznany).

Poza sporem była również ewentualna wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki za rok 2013 oraz okoliczność, że źródłem prawa do wynagrodzenia rocznego był (...).

Powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 4 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2013 roku, na stanowisku technik elektroradiolog, ostatnio na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku. Umowa ustala wskutek upływu czasu na jaki została zawarta.

U pozwanego obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: (...)), zawarty w dniu 27 kwietnia 2006 roku między pozwanym a pięcioma działającymi u pozwanego zakładowymi organizacjami związkowymi.

W treści § 13 (...) ustalono, że niektóre składniki wynagrodzenia – jak dodatkowe wynagrodzenie roczne (§ 1 ust. 1 pkt 8) – mają charakter obligatoryjny, a inne – charakter fakultatywny.

Zgodnie z § 36 (...), wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu przyznawania wynagrodzenia rocznego i w roku, za który jest ono przyznawane przepracowali w zakładzie pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Spełnienie określonych powyżej przesłanych warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku:

1. wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy w związku z:

- a). przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b). przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c). likwidacją lub reorganizacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;
2. korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego, a w przypadku pracownika naukowego – także z urlopu do celów naukowych lub urlopu dla poratowania zdrowia;
 3. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
 4. podjęcia zatrudnienia w wyniku przeniesienia służbowego lub po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
 5. wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika;
 6. przyznania dodatkowego wynagrodzenia przez pracodawcę w drodze indywidualnie podjętej decyzji, po uzyskaniu pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego pracownika i powiadomieniu związków zawodowych.

W treści § 38 ust. 1 ustalono zasady obliczania wysokości wynagrodzenia rocznego. Nadto, w § 38 ust. 2 postanowiono, że wypłaty wynagrodzenia rocznego dokonuje się w następnym roku, tj. w roku kalendarzowym następującym po roku, za który ono przysługuje, pod warunkiem zatwierdzenia sprawozdania finansowego Instytutu (...) w G..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie zasługiwało na uwzględnienie.

Poza sporem była przesłanka zatwierdzenia sprawozdania finansowego Instytutu (...) w G. oraz sprecyzowana ostatecznie wysokość żądania.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy powódka spełniała pozostałe przesłanki – i jakie one były – przyznania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego u pozwanego za 2013 rok.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że powódka nie wykazała – mimo spoczywającego w tym zakresie na powódce ciężaru dowodu – aby miała prawo do wynagrodzenia rocznego u pozwanego z pominięciem przesłanek z § 36 ust. 1, a to w przypadkach określonych w § 36 ust. 4.

Staż pracy powódki w 2013 roku nie był kwestionowany, jednak strony odmiennie interpretowały (...) w zakresie prawa do wynagrodzenia rocznego za 2013 rok w przypadku niepozostawania powódki w zatrudnieniu od 2014 roku.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dla przyznania powódce prawa do wynagrodzenia konieczne było spełnienie kumulatywnie określonych w (...) przesłanek, a to pozostawania w zatrudnieniu w dniu przyznawania wynagrodzenia rocznego i stwierdzenie, że w roku, za który jest ono przyznawane przepracowała w zakładzie pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, podczas gdy postępowanie dowodowe wykazało, iż taka kumulacja nie miała miejsca.

Sąd merytoryczny nie kwestionował (podobnie jak i pozwany) obligatoryjnego charakteru dodatkowego wynagrodzenia rocznego – o ile jednak spełnione zostaną do tego prawa przesłanki. Innymi słowy, obligatoryjny charakter przejawia się w zakazie zrzeczenia się wynagrodzenia, konieczności przyznania prawa w razie spełniania przesłanek, ścisłych zasad ustalania wysokości wynagrodzenia. Jednak z obligatoryjnego charakteru wynagrodzenia nie wynika przysługiwanie tego prawa każdemu zatrudnionemu. W przypadku takiej interpretacji zapis o przesłankach prawa do tego wynagrodzenia byłby zbędny.

U pozwanego prawo do wynagrodzenia rocznego wynikało z (...), co nie było sporne. Przepisy źródeł prawa pracy, a takimi są niezakwestionowane zapisy obowiązującego u pozwanego (...), mogą być bardziej korzystne niż powszechnie obowiązujące źródła prawa pracy. Również art. 9 ust. 4 kp nie stanowi podstawy do stwierdzenia nieobowiązania norm (...) w niniejszej sprawie. Przepis art. 9 ust. 4 kp stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. W ocenie Sądu, w okolicznościach sprawy różnicowanie sytuacji pracowników w zależności od rodzaju umowy o pracę – na czas określony lub nieokreślony – nie stanowi podstawy do przyznania powódce prawa do spornego świadczenia na podstawie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp, 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.

Niezależnie od treści art. 18^{3d} kp, traktującego o konsekwencjach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w ocenie Sądu zastosowanie w sprawie znajduje art. 18^{3b} § 1 kp in fine. Po myśli wskazanej normy, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Według Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie zastosowanie znajdowała literalna wykładnia przepisów (...), którą kierował się pracodawca, czego nie można uznać za dyskryminację. W uzasadnieniu wyroku z dnia 28 czerwca 2000 roku w sprawie o sygn. akt K 25/99 (OTK 2000/5/141) Trybunał Konstytucyjny wskazał, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas – zgodnie z zasadą clara non sunt interpretanda – nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni. Podobnie ma się rzecz z wykładnią tekstów prawnych, (...) interpretator związany jest językowym znaczeniem tekstu prawnego, znaczenie to stanowi zawsze granicę dokonywanej przez niego wykładni. W pewnych szczególnych sytuacjach rola wykładni funkcjonalnej nie będzie jednak ograniczać się wyłącznie do roli dyrektywy wyboru jednego ze znaczeń językowych, ale może tworzyć swoiste, różne od alternatyw językowych, znaczenie tekstu prawnego. Przyjęcie takiego swoistego znaczenia tekstu prawnego, ustalonego na podstawie wykładni funkcjonalnej (celowościowej) będzie prowadziło zawsze do wykładni rozszerzającej lub zwążającej. Również w tym wypadku językowe znaczenie tekstu prawnego stanowi granicę wykładni, w tym sensie, że nie jest dopuszczalne przyjęcie swoistych wyników wykładni funkcjonalnej, jeżeli wykładnia językowa prowadzi do jednoznaczności tekstu prawnego.

Wobec powyższe, sposób wykładni dokonany przez pozwanego nie narusza zasady z art. 18^{3c} § 1 i 2 kp, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Analizując pojęcie dzień przyznawania wynagrodzenia rocznego z § 36 (...) Sąd I instancji uznał, iż brak było podstaw do przyjęcia, że dzień ten przypadał w przypadku roszczenia powódki w czasie trwania jej zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Na mocy art. 102 kpc Sąd I instancji odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej na uwadze charakter sprawy, sytuację osobistą powódki oraz fakt, iż wynik sprawy zależał od interpretacji Sądu. Powyższy przepis zawiera klauzulę generalną, nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 września 2013 r., I ACa 466/13). Podstawą zastosowania tej normy mogą być zarówno okoliczności związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Skorzystanie z możliwości zastosowania tego przepisu ustawodawca pozostawia uznaniu sądu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 sierpnia 2013 roku, I ACa 449/13, LEX nr 1369227). W rozpoznawanej sprawie, jak wskazano powyżej, Sąd dopatrzył się wyjątkowych okoliczności przemawiających za zastosowaniem tej normy.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana.

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego – art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., 18^{3b} k.p. i art. 18^{3d} k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy układ zbiorowy pracy narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, naruszając art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3b} k.p., tj. poprzez oparcie wyroku Sądu I instancji na postanowieniach układu zbiorowego pracy, które nie obowiązują z racji dyskryminacji, ze względu na zróżnicowanie warunków płacy zatrudnionych pracowników na czas określony i nieokreślony;
- 2) naruszenie prawa materialnego - § 36 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G. poprzez jego błędną wykładnię;
- 3) naruszenie prawa materialnego - § 36 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G. poprzez jego błędną wykładnię;
- 4) naruszenie prawa materialnego - § 38 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G. poprzez jego błędną wykładnię;
- 5) naruszenie prawa materialnego - § 13 ust. i pkt. 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G. poprzez jego błędną wykładnię.

Na podstawie art. 505¹⁰ § 2 k.p.c. wniosła o przeprowadzenie rozprawy i skierowanie sprawy na posiedzenie jawne.

Na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1pkt. 5 k.p.c. wniosła o:

- zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, a wynikię stąd wnioski legły u podstaw wydania wyroku o zaskarżonej treści.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził uprawnień powódki M. N. (2) do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2013 rok, albowiem nie spełnił kumulatywnie przesłanek określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G..

W myśl § 36 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G. wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu przyznawania wynagrodzenia rocznego i w roku, za który jest ono przyznawane przepracowali w zakładzie pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Spełnienie określonych powyżej przesłanej warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku:

2. wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy w związku z:

a). przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

b). przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,

c). likwidacją lub reorganizacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;

2. korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego, a w przypadku pracownika naukowego – także z urlopu do celów naukowych lub urlopu dla poratowania zdrowia;

3. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;

4. podjęcia zatrudnienia w wyniku przeniesienia służbowego lub po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;

5. wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika;

6. przyznania dodatkowego wynagrodzenia przez pracodawcę w drodze indywidualnie podjętej decyzji, po uzyskaniu pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego pracownika i powiadomieniu związków zawodowych.

W treści § 38 ust. 1 ustalono zasady obliczania wysokości wynagrodzenia rocznego. Nadto, w § 38 ust. 2 postanowiono, że wypłaty wynagrodzenia rocznego dokonuje się w następnym roku, tj. w roku kalendarzowym następującym po roku, za który ono przysługuje, pod warunkiem zatwierdzenia sprawozdania finansowego Instytutu (...) w G..

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż nie została spełniona przesłanka, o której mowa w § 36 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Centrum Onkologii - Instytutu im. (...) w G., ponieważ powódka nie pozostawała w zatrudnieniu w momencie przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Należy podkreślić, że dodatkowe wynagrodzenie roczne nie jest przewidziane przez przepisy powszechnie obowiązujące i pracodawca miał prawo wprowadzić warunki, które muszą być spełnione po stronie pracownika aby otrzymać takie świadczenie. Wskazać, przede wszystkim należy, że uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w dniu 31 grudnia danego roku kalendarzowego jeszcze nie powstaje, ponieważ musi jeszcze być spełniony warunek określony w (...) tj. musi nastąpić zatwierdzenie sprawozdania finansowego Instytutu (...) w G. i dopiero po tym zatwierdzeniu sprawozdania finansowego, a więc w następnym roku powstaje prawo do tego dodatkowego świadczenia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji powoda dotyczących nierównego traktowania, Sąd stwierdza co następuje.

W art. 18^{3a} i 18^{3b} Kodeksu pracy ustawodawca zamieścił regulacje dotyczące obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników.

Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. powinność równego traktowania odnosi się do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz warunków dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W paragrafie pierwszym wymienia przykładowo cechy i okoliczności po stronie pracownika, które nie mogą stanowić kryterium różnicowania ich uprawnień i sposobu ich traktowania. W przykładowym wyliczeniu wprowadza m.in. nakaz równego traktowania pracowników bez względu na to czy są oni zatrudnieni na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że np. pracodawca kierując pracownika na kurs podwyższający kwalifikacje zawodowe nie może udzielać skierowań tylko pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie na podstawie umowy na czas nieokreślony. Wszyscy pracownicy powinni mieć jednakowe szanse przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Opisany przepis w paragrafie drugim wyjaśnia, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Dyskryminacja polega na zróżnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną (relewantną) cechą. Kodeks pracy rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. O dyskryminacji bezpośredniej mówimy

w odniesieniu do konkretnego pracownika, który ze względu np. na płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne i inne kryteria wymienione w art. 18^{3a} k.p. bezprawnie zostaje pozbawiony lub ograniczony w prawach przysługujących innym pracownikom będącym w takiej samej sytuacji jak on. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do wszystkich lub znacznej ilości pracowników. Przejawia się w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia. Występuje, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, że twierdzenia powódki dotyczące nierównego traktowania pracowników przez pozwaną nie znajdują oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. W ocenie Sądu II instancji w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia żadnej zasady równości.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, iż nie doszło do naruszenia zasad równości między pracownikami zatrudnionymi na czas określony lub nieokreślony, albowiem pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, którego stosunek pracy został zakończony np. przed dniem 31 grudnia roku poprzedniego również nie nabędzie uprawnienia do takiego dodatkowego wynagrodzenia, ponieważ nie zostanie po jego stronie spełniony warunek pozostawania w zatrudnieniu w dacie przyznawania świadczenia, tj. pracownik taki jest w takiej samej sytuacji jak powódka.

Nadto podniesiono w trakcie postępowania, że powódka dostawała nagrody za poprzednie lata, co rzeczywiście miało miejsce, ale należy wskazać, iż spełniała ona wszystkie warunki uprawniające ją do otrzymania tego dodatkowego świadczenia rocznego. Za pierwszy rok pracy pozostawała ona w zatrudnieniu ponad 6 miesięcy i pozostawała w zatrudnieniu w momencie przyznania nagrody, w dalszych latach także spełniła łącznie wszystkie niezbędne do przyznania dodatkowego wynagrodzenia warunki, a więc ta nagroda przysługiwała jej i ją otrzymała. Stąd też te podnoszone zarzuty, że strona pozwana zmienia swoje stanowisko są nieuzasadnione, bowiem powódka otrzymywała dodatkowe wynagrodzenia, ponieważ spełniała wszystkie warunki przewidziane w (...).

Wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Wypada podkreślić, że Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu wyroku dokonał szczegółowej i wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Natomiast polemika ze stanowiskiem Sądu Rejonowego nie znajduje oparcia

w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd Rejonowy wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Reasumując, poczynione ustalenia pozwalają stwierdzić, że materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem Rejonowym z zachowaniem reguł postępowania dowodowego i ponownie rozważony przez Sąd II instancji wskazuje, iż zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, a powódka nie nabyła uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2013 rok, ponieważ nie pozostawała w zatrudnieniu w momencie przyznawania dodatkowego świadczenia.

Wobec powyższego, uznając apelację powódki za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku i oddalił apelację.

Z uwagi na charakter sprawy Sąd Okręgowy na mocy art. 102 kpc odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za II instancję, o czym orzeczono w drugim punkcie orzeczenia.

SSO J. S. SSO M. A. SSO M. S.

- Sędzia (spr.) - - Przewodniczący - - Sędzia -