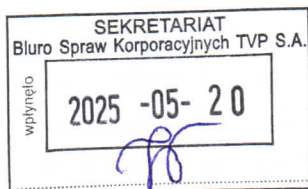
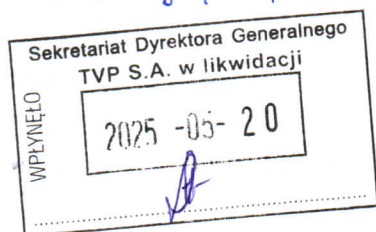
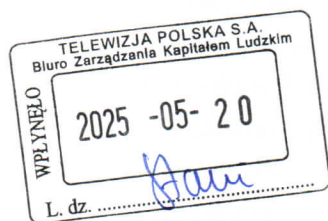


RZ/28/2025

22/WIZJA/21/2025

Warszawa, dnia 20.05.2025r.



Pan
Daniel Gorgosz
Likwidator Spółki
TVP S.A. w likwidacji

Pan
Tomasz Sygut
Dyrektor Generalny Spółki
TVP S.A. w likwidacji

Szanowni Panowie,

w piśmie L.dz. THK-0750/51/2025/1831 z dnia 06.05.2025r., pracodawca stwierdził: „Kwestia przyznania przez pracodawcę świadczenia świątecznego nie jest regulowana przepisami. O zasadach jej przyznawania, również o ‘dacie granicznej’, decyduje pracodawca. Określenie ‘daty granicznej’ jest koniecznością, gdyż determinuje ona krąg osób uprawnionych do otrzymania świadczenia.”

Nie możemy się z tym stwierdzeniem zgodzić, gdyż jest regulowana przepisami i nazywa się to w myśl Kodeksu pracy **dyskryminacją (art.18^{3b} §1 pkt 2 „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: 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,”, art.18^{3c} §2 „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.”)**.

Jak z tego wynika świadczenie świąteczne jest innym świadczeniem związanym z pracą i należy się każdemu pracownikowi nawet z którym nastąpi definitywne rozwiązanie umowy o pracę 30.06.br., gdyż w tym czasie świadczy pracę, nawet po 10.04.br. i jest pełnoprawnym pracownikiem.

Ponadto pracodawca stwierdził: „Przyznawanie świadczenia świątecznego nie jest obligatoryjne; nie istnieją podstawy prawne określające jego zasady, w tym ograniczenia/wyłączenia,(...)Jedyna zmiana wprowadzona w ostatnim czasie ma charakter propracowniczy, a mianowicie zlikwidowano ograniczenie polegające na konieczności przepracowania w Spółce minimum 6 miesięcy.”

Należy podnieść, że aczkolwiek premia uznaniowa, z jaką mamy do czynienia w nagrodach świątecznych, jest decyzją pracodawcy podjęta z uwzględnieniem indywidualnej oceny i pozostawiona do wyłącznej kompetencji pracodawcy o ile taka premia jest uwzględniona w unormowaniach zawartych w regulaminach oraz wewnętrznych przepisach. Jednakże wbrew pozorom ta kompetencja jest ograniczona np. art. 94 pkt 9 kp, który to przepis wprost mówi, że pracodawca winien kierować się udzielając pracownikowi tego typu premii kryteriami obiektywnymi i sprawiedliwymi. Kolejnym ograniczeniem jest zakaz dyskryminacji zawarty w art. 11³ kp, a to m.in., istota zatrudnienia odnosząca się do stanu na dzień przyznawania premii. Zatem należy podkreślić, że ustawodawca uznaje każdego pracownika, którego umowa trwa, tzn. i tych co pozostają w okresie wypowiedzenia. I wreszcie zasada równego traktowania w zatrudnieniu ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania w zakresie wynagradzania. (to element wynagrodzenia: premia) .Odzwierciedlenie tych, jak wyżej aspektów, zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21.01.2011r. (II PK169/10, OSNP 2012/7-8/86.

Zatem ograniczenia/wyłączenia istnieją i jest to **dyskryminacja**. Świadczy o tym przyznanie świadczenia pracownikom (25-35 lat), którzy przepracowali w Spółce minimum 6 miesięcy, a zabiera się pełnoprawnym pracownikom (50-60 lat), którzy wiele lat przepracowali w Spółce i cały czas pracują po 10.04.br.

Czy wg. pracodawcy na tym ma polegać charakter propracowniczy?

Czy takie działania pracodawcy można nazwać inaczej, niż dyskryminacja?

Ile osób, będących jeszcze pełnoprawnymi pracownikami, zostało pozbawionych świadczenia świątecznego?

Nie istnieje zamknięty katalog przyczyn dyskryminacji, ani też dziedzin pracy, których może ona dotyczyć, w związku z tym dyskryminacja może przybierać różnorakie formy.

Z poważaniem

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP
W 1936
3/11/16
Barbara Markowska-Wójcik
Przewodnicząca Zarządu

RZEWODNICZACY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Międzyzakładowego Zw. Zaw.
Pracowników RTV
Andrzej Szenk

Otrzymuje:

Pan Adam Własiuk

Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim

Pełnomocnik Likwidatora ds. współpracy

z organizacjami związkowymi działającymi w TVP S.A. w likwidacji

i Radą Pracowników TVP S.A. w likwidacji.