

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R. K.
przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli
o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 grudnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 30 czerwca 2020 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 r., oddalił apelację R. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 11 października 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo o zasądzenie od Najwyższej Izby Kontroli w W. kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W sprawie ustalono, że nagroda, przyznawana na podstawie pkt 5 Porozumienia w sprawie zasad podziału środków funduszu wynagrodzeń w Najwyższej Izbie Kontroli na 2015 r. miała charakter uznaniowy. Punkt 5 Porozumienia przewiduje jedynie kryteria ustalające wysokość nagrody, natomiast

nie formułuje kryteriów przyznania takiego świadczenia. Innymi słowy, Sąd Okręgowy podkreślił, że postanowienia Porozumienia w sprawie zasad podziału środków funduszu wynagrodzeń w Najwyższej Izbie Kontroli na 2015 r. określają jedynie system tworzenia funduszu premiowego, co nie jest bynajmniej przesłanką pozytywnie warunkującą nabycie prawa do indywidulanej premii przez konkretnego pracownika. Zawarta w punkcie 2.2 porozumienia przesłanka „szczególnego osiągnięcia w pracy”, pozostaje bardzo ogólną i nie pozwala zasadnie przyjąć, że przewidziano sprawdzalne kryteria przyznania świadczenia, na które może powołać się pracownik.

Sąd odwoławczy podzielił ocenę, że ilość i jakość pracy powoda przy prowadzeniu kontroli nie odpowiadała jakości i ilości pracy B. G., która realizowała kontrolę dłużej, poświęciła na nią więcej godzin kontrolnych, a jej zakres obowiązków był większy od zakresu działania powoda. Niewątpliwie B. G. była kierownikiem zespołu kontrolnego, co wiązało się z większym zakresem obowiązków i koniecznością przygotowania protokołu kontroli. Jednocześnie powód nie zdołał wykazać, aby jego zaangażowanie w kontrolę (...) było większe niż wynika to ze zgromadzonego materiału dowodowego. Przyznanie nagrody było uzależnione od oceny pracy kontrolera w ramach kontroli (...), która w przypadku powoda nie była szczególnym osiągnięciem, a jedynie poprawnym wykonaniem zadania.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W rozbudowanym wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania, składającym się głównie z pytań (czy...) wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawa – art. 105 k.p. i art. 94 pkt 9 k.p. Niezależnie od powyższego uznał, że ze względu na rażące naruszenie art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1200) w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p., niniejsza skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów zachodzi wtedy, gdy niejednolita wykładnia wskazanego przez skarżącego przepisu wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie, bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego. Innymi słowy, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), analogicznie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu.

Tymczasem kwestia prawa pracownika do nagrody, przyznanej na podstawie art. 105 k.p., była już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. O charakterze świadczenia czy jest ono premią czy nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwały: z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192).

Zgodnie z art. 105 k.p., co zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia z dnia 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21 (LEX nr 3219800) nagrody i

wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Nie można tracić z pola widzenia tego, że nagroda uregulowana jest w dziale czwartym Kodeksu pracy (obowiązki pracodawcy i pracownika), a nie w przepisach o wynagrodzeniu za pracę. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykłe (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyčajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za „normalnie” wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy „premií uznaniowych” nie powinna być aprobowana (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., I PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86 z glosą Krzysztofa Walczaka, OSP 2012 Nr 12, poz. 115). Dodatkowo należy podkreślić, że nagroda (świadczenie o charakterze uznaniowym) jest traktowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako „wynagrodzenie”, ale w kontekście przestrzegania przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości). W tej perspektywie należy postrzegać wypowiedzi wskazujące, że uznanie nie tworzy uprawnień do dowolności, ani do nadużywania kompetencji, czy też do dyskryminowania określonych osób lub grup. Dlatego pracownik, któremu *in concreto* nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaze naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-

18^{3c} k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, LEX nr 1135838; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 115/04, LEX nr 589973; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86; OSP 2012 nr 12, poz. 115).

W odniesieniu do drugiej przesłanki, skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone nią orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji, co w rozpoznawanej sprawie nie ma miejsca. Ponadto, powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Również tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący nie wykazał. Pełnomocnik powoda w ogóle nie przedstawił argumentów, które miałyby świadczyć o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, spełniających wymagania wskazane powyżej (zob. pkt IV skargi kasacyjnej), zatem nie można było uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Dlatego Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ i art. 108 § 1 k.p.c.