



Sygn. akt I PK 261/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. J.
przeciwko "E." Spółce z o.o. w [...]
o zapłatę wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 14 października 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I w zaskarżonej części (co do
żądania zasądzenia kwoty 22.919,56 zł wraz z ustawowymi
odsetkami od dnia wniesienia pozwu) oraz w pkt II i sprawę
przekazuje Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 14 października 2015 r. oddalił
apelację J. J., wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 28 kwietnia

2015 r., w którym oddalono jego powództwo skierowane przeciwko E. Spółka z o.o. w [...] o zasądzenie kwoty 101.223,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych i nadliczbowych w okresie od września 2003 r. do dnia 11 czerwca 2013 r.

Sąd pierwszej instancji dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych. Wynika z nich, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony: od dnia 15 września 2003 r. do dnia 30 września 2006 r. w wymiarze 1/2 etatu; od dnia 1 października 2006 r. do 31 maja 2010 r. w wymiarze 1/4 etatu, a od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia 11 czerwca 2013 r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku operatora maszyn.

Aneksiem do umowy o pracę, który wszedł w życie w dniu 1 kwietnia 2004 r., wprowadzono zapis: „przekroczenie czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.”.

Od dnia 1 marca 2007 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze i premię uznaniową w zależności od wydajności pracy - zgodnie z zakładowym regulaminem wynagradzania. W aneksie do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2010 r. ustalono wynagrodzenie w wysokości ½ obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę plus premia uznaniowa w zależności od wydajności pracy - zgodnie z zakładowym regulaminem wynagradzania.

W pozwanej spółce obowiązuje regulamin wynagradzania, którego art. 9 stwierdza, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać premię w wysokości do 1000% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego. Premia jest premią uznaniową zwaną miesięczną (§ 1); premię przyznaje i ustala jej wysokość pracodawca, po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych i biorąc zwłaszcza pod uwagę: 1) sumienność, 2) wydajność pracownika, 3) przestrzeganie zasad pracy i obowiązków pracowniczych, 4) stosunek do przełożonych i współpracowników (§ 2); Do premii miesięcznej jest wliczane wynagrodzenie niepełnoetatowców, za prace ponad uzgodniony w umowie wymiar, ale poniżej limitu godzin określonego w umowie zgodnie z art. 151 § 5 k.p. (§ 3).

Sądy *meriti* precyzyjnie ustaliły kwoty otrzymywane przez powoda tytułem wynagrodzenia zasadniczego i premii (w rozbiciu na poszczególne okresy). Wartość premii znacząco przekraczała wynagrodzenie zasadnicze.

Strona pozwana uzgodniła z powodem, że będzie on pracował od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin dziennie. Premia uznaniowa pokrywać miała w rzeczywistości wynagrodzenie należne powodowi za dodatkowo przepracowane przez niego godziny pracy (ponadwymiarowe). Ewentualna nadwyżka powyżej sumy tych kwot traktowana była jako premia uznaniowa. Takie same zasady dotyczyły innych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest niezasadne. Wskazał, że za okres od dnia 15 września 2003 r. do dnia 27 czerwca 2010 r. roszczenie uległo przedawnieniu. Co do okresu późniejszego stwierdził, że żądanie pozwu nie może opierać się na art. 151 § 5 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód, zaskarżając go w części oddalającej powództwo co do kwoty 34.379,34 zł. Zarzucił błędne przyjęcie, że wypłacona premia miesięczna stanowiła wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.

Sąd Apelacyjny uznał, że rozstrzygnięcie sprowadzało się do wyjaśnienia charakteru prawnego pracy wykonywanej przez powoda ponad ustalony w umowie o pracę na połowę etatu wymiar czasu pracy, a dokładnie ustalenia czy praca od godziny piątej do ósmej włącznie uprawniała go do otrzymania oprócz normalnego wynagrodzenia także dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p.

W odpowiedzi, Sąd drugiej instancji stwierdził, że pracownikowi niepełnoetatowemu, wykonującemu pracę ponad obowiązujący go w umowie wymiar czasu pracy, przysługuje normalne wynagrodzenie, bez dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a dodatki te przysługują dopiero po przekroczeniu dziennej lub tygodniowej normy czasu pracy przewidzianej w obowiązujących przepisach. Wyjątkiem jest art. 151 § 5 k.p., który jednak nie kwalifikuje określonej w nim pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych, lecz ustala warunki zapłaty i wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad

ustalony w umowie wymiar czasu pracy. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy przyjął, że przepis ten nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku, albowiem świadczenie to przysługuje pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Brzmienie art. 151 § 5 k.p. nie wyklucza przy tym ustalenia przez pracodawcę w umowie o pracę takiej liczby tych godzin, by łącznie z ustalonym niepełnym wymiarem czasu pracy, równało się to normom obowiązującym pracownika pełnowymiarowego. W tym kontekście, Sąd drugiej instancji zauważył, że poczynszy od dnia 1 kwietnia 2004 r. w treści poszczególnych umów o pracę zawieranych przez strony na czas określony znajdował się zapis, zgodnie z którym „strony na podstawie art.151 § 5 k.p. ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art.151¹ § 1 k.p.: norma dobową 8 godzin, norma tygodniowa 40 godzin”. W ocenie Sądu postanowienie to nie naruszało art. 151 § 5 k.p. W rezultacie, konkludował, że za pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy powodowi należy się jedynie „zwykłe” wynagrodzenie (bez dodatku).

Sąd Apelacyjny uznał, że powodowi wypłacono wynagrodzenie zasadnicze za sporne godziny pracy od 5 do 8 włącznie. Powołał się na obowiązujący regulamin wynagradzania, który dawał pracodawcy możliwość subsumcji wynagrodzenia za pracę od godziny 5 do 8 w połączeniu z premią uznaniową. Przepis art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania stanowił bowiem wprost, że „do premii miesięcznej jest wliczane wynagrodzenie niepełnoetatowców za prace ponad uzgodniony w umowie wymiar, ale poniżej limitu godzin określonego w umowie (zgodnie z art.151 § 5 k.p.)”. Swego rodzaju techniczne połączenie tego ponadwymiarowego wynagrodzenia i premii uznaniowej w żadnym razie nie przesądzało o uznaniowości samego wynagrodzenia za dodatkowe godziny pracy powoda. Potwierdza to jednoznacznie treść kart wynagrodzeń, zawierająca wyszczególnione pozycje takie jak: ilość przepracowanych godzin, stawka godzinowa czy wysokość tej stawki, z których wynika wprost, że kwoty wypłacanej powodowi premii zawierały nie tylko normalne wynagrodzenie za cztery godziny

ponadwymiarowe (od 5 do 8), ale również tak zwaną premię *sensu stricto*, albowiem kwota premii przewyższała dodatkowe (ponadwymiarowe) wynagrodzenie, jakie powinien on otrzymać według obowiązującej go stawki godzinowej.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w części, to jest, co do kwoty 22.919,56 zł, zarzucając mu naruszenie art. 11 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania Pracowników E. Sp. z o.o. w brzmieniu nadanym aneksem z dnia 1 stycznia 2007 r., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w efekcie zaliczenie premii uznaniowej na poczet wynagrodzenia zasadniczego, podczas gdy Sąd Apelacyjny prawidłowo ustalił, że strony uzgodniły, iż powód będzie wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś zaliczenie premii na poczet wynagrodzenia zasadniczego było możliwe jedynie w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kierując się zgłoszonym zarzutem, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 22.919,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ostatecznie jest trafna.

Na początku trzeba zastrzec, że przedmiotem zaskarżenia nie objęto naruszenia art. 151 § 5 k.p. Oznacza to, że tematem rozpoznawczym na tym etapie procedowania nie jest dodatek za przekroczenie umownego wymiaru czasu pracy. Powód skarży wyrok Sądu drugiej instancji tylko w zakresie dopełnienia wynagrodzenia zasadniczego do pełnego etatu (kwestionując dopuszczalność zaliczenia na jego poczet wypłacanej premii).

Zarzut odwołujący się do przepisów prawa materialnego oparty został na jednym założeniu. Polega ono na twierdzeniu, że strony ustaliły wykonywanie przez powoda pracy w pełnym wymiarze czasu. W ocenie skarżącego do tej konkluzji doszedł Sąd Okręgowy, a następnie Sąd Apelacyjny, co znajduje wyraz w

uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Supozycja ta pozwoliła powodowi na zdyskredytowanie zastosowania § 9 ust. 3 regulaminu wynagradzania (który dotyczy tylko zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy), a tym samym zaliczenia premii na poczet niewypłaconego wynagrodzenia zasadniczego (równoważącego pracę przez za 4 godziny na dobę).

Z metodologicznego punktu widzenia konstrukcja podstawy skargi kasacyjnej jest sprzeczna z wymogiem określonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji przyjął bowiem, że „strona pozwana uzgodniła z powodem, że będzie on pracował od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin dziennie”. Zwrot ten, wbrew zapatrywaniu powoda, nie jest równoważny uzgodnieniu pełnego wymiaru czasu pracy. Czym innym jest bowiem ustalenie ilości godzin pracy w poszczególnych dniach, a czym innym wymiar czasu pracy, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 4 k.p. Pierwszy aspekt mieści się w granicach uprawnień kierowniczych pracodawcy, drugi ma status stypulacyjny. Zgodnie z powszechnie głoszonymi poglądami, „wymiar czasu pracy” w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 4 k.p. kojarzony jest z „rozmiarem” zatrudnienia. Stanowi on abstrakcyjną miarę obowiązków zakontraktowanych przez pracownika w odniesieniu do standardu przewidzianego w przepisach o czasie pracy. Nie może być zatem odnoszony do zindywidualizowanego wyznaczenia ilości godzin do przepracowania w określonym czasookresie (nawet gdy pracownik na decyzję tę wyraża zgodę). Znaczy to tyle, że podstawa skargi kasacyjnej opiera się na fałszywym założeniu pochodzącym ze sfery faktów.

Na usprawiedliwienie skarżącego można wskazać, że uzgodnienie ilości godzin pracy, które w istocie odpowiadało czasowi pracy osoby zatrudnionej na pełen etat, skłania do zastanowienia. Chodzi o to, że określenie wymiaru czasu pracy dotyczy etapu układania więzi prawnej. Nie jest wykluczone, że w trakcie jej realizacji strony dokonają zmiany postanowień umownych - nawet *per facta concludentia*. Rozstrzygnięcie sprawy zależało zatem od przesądzenia, czy stałe wykonywanie pracy w sposób odpowiadający pełnemu wymiarowi czasu pracy nie doprowadziło do zmiany warunków umownych. Refleksji na ten temat zabrakło w rozważaniach Sądu drugiej instancji, a Sąd Okręgowy również ich nie dokonał. Ustalenie, że „strona pozwana uzgodniła z powodem, że będzie on pracował od

poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin dziennie” wzmaga wątpliwości. Skoro pracodawca miał prawo jednostronnie wyznaczyć godziny pracy, w ramach uprawnień kierowniczych (art. 22 § 1 k.p.), to rodzi się pytanie, dlaczego miał tę materię uzgadniać z pracownikiem. Z tego miejsca już bardzo blisko do przyjęcia, że wolą stron mogła być korekta wymiaru czasu pracy. Kwestii tej jednak Sąd drugiej instancji nie rozważył.

Przedstawione wątpliwości samoistnie nie mogły stanowić podstawy uchylenia zaskarżonego wyroku, gdyż dotyczyły sfery faktów, którą Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Istnieją jednak inne wątki, tym razem dotyczące dziedziny materialnoprawnej, których Sąd drugiej instancji nie dostrzegł, a w każdym razie nie rozstrzygnął. Jest ich co najmniej cztery.

Po pierwsze, chodzi o naturę prawną „premii” wypłacanej powodowi. Dylemat ten warunkuje dopuszczalność zastosowania § 9 ust. 3 regulaminu wynagradzania, który odnosi się tylko do nagrody (premii uznaniowej). Zrozumienie tej zależności nie jest możliwe bez odpowiedzenia na pytanie, czy jeden składnik wynagrodzenia może wygaszać prawo do otrzymania drugiego. *Ad casum*, czy wypłacenie premii (a nie nagrody z art. 105 k.p.) może zaspokoić roszczenie pracownika o zasądzenie wynagrodzenia za wykonaną pracę (przekraczającą ustalony w umowie wymiar czasu pracy) albo inaczej, czy premia regulaminowa (o roszczeniowym charakterze) może spełniać funkcję ryczałtową względem innego składnika wynagrodzenia. Odpowiedź jest negatywna. Prawo pracy zna konstrukcję ryczałtową, odnosi ją jednak wyłącznie do enumeratywnie wskazanych należności - w art. 151¹ § 4 k.p. dopuszczono wypłacanie ryczałtu zaspokajającego roszczenie o wynagrodzenie i dodatek przypadający w godzinach nadliczbowych, a w art. 151⁸ § 2 k.p. analogiczne rozwiązanie zastrzeżono dla dodatku za pracę w porze nocnej. W literaturze przedmiotu (J. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Zmiany w kodeksie pracy*, Warszawa 1996, s. 138) trafnie podkreśla się, że rozliczanie ryczałtowe stanowi wyjątek. Wychodząc z tego punktu widzenia, zachodzi konieczność zwrócenia uwagi, że zbieżnej regulacji nie dołączono do art. 151 § 5 k.p. Z systemowego punktu widzenia staje się zatem jasne, że normalne wynagrodzenie, jak również ewentualny dodatek, należne ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, nie mogą być zaspokajane ryczałtem.

Wniosek ten przekonuje tym bardziej, jeśli uwzględni się, że premia regulaminowa stanowi gratyfikację za spełnienie określonych warunków. Cel ten nie przystaje funkcjonalnie do zrekompensowania „zwykłych” czynności wykonywanych poza umowną miarą czasu.

Konstatacja ta była potrzebna, gdyż analiza § 9 ust. 1 i 2 regulaminu wynagradzania prowadzi do kontrowersji. Z jednej strony, pracodawca zastrzegł, że premia ma charakter uznaniowy (czyli jest nagroda w rozumieniu art. 105 k.p.) i udzielana jest po uwzględnieniu jego możliwości finansowych, z drugiej jednak, uzależnił ją od sumienności i wydajności pracownika, przestrzegania zasad pracy i obowiązków pracowniczych, a także stosunku do przełożonych i współpracowników. Postawione kryteria sugerują roszczeniowy charakter świadczenia. W razie zaistnienia tego rodzaju niezgodności, Sąd w odpowiedzi na roszczenie pracownika zobowiązany jest udzielić odpowiedzi. Musi ona zostać poprzedzona interpretacją normatywną, której wynik pozwoli przesądzić, czy świadczenie ma właściwości wynagrodzeniowe, czy też jest wyjątkiem, czyli mieści się w granicach zastrzeżonych w art. 105 k.p.

W orzecznictwie do dawna wykształcił się dychotomiczny podział na premie regulaminowe i nagrody (premie uznaniowe). Nagrodę definiuje się jako dobrowolne świadczenie podmiotu zatrudniającego, nie stanowiące części wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 1973 r., III PRN 32/73, OSNCP 1974 nr 7-8, poz. 133). Premia regulaminowa powinna zaś zależeć od z góry określonych warunków lub wskaźników (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388; z dnia 21 czerwca 1977 r., I PRN 43/77, OSNCP 1978 nr 1, poz. 17), które powinny być skonkretyzowane i zobiektywizowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX nr 84476, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192).

W późniejszym orzecznictwie doszło do dookreślenia linii demarkacyjnej oddzielającej premie regulaminowe i nagrody. Należy odnotować zawężenie obszaru zajmowanego przez świadczenie przyznawane na podstawie art. 105 k.p. W tej perspektywie należy postrzegać wypowiedzi wskazujące, że uznanie nie tworzy uprawnienia do dowolności, ani do nadużywania kompetencji, czy też do

dyskryminowania określonych osób lub grup. Przesłanki tego typu jak „*nienaganna praca*”, czy „*szczególne osiągnięcia w pracy*” nie są traktowane jako niekonkretne i niesprawdzalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095).

Sąd drugiej instancji nie rozstrzygnął, czy należność wypłacana powodowi była nagrodą, czy też premia regulaminową. Kwestia ta była ważna, gdyż od tej kwalifikacji zależała możliwość zaliczenia wypłaty na poczet należnego wynagrodzenia ponadwymiarowego. O ile zabieg tego rodzaju byłby możliwy w przypadku nagrody, to problematyczne jest przypisanie funkcji ryczałtowej do premii regulaminowej.

Po drugie, Sąd odwoławczy nie dostrzegł, że świadczenie wypłacane powodowi może być zasadniczym wynagrodzeniem za pracę (a nie premią regulaminową, czy tym bardziej nagrodą). W uchwale z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243, Sąd Najwyższy wyszedł z trafnego założenia, że nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co przekracza (zwykłe) obowiązki pracownika. Skoro mogą być przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych, to niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę czy też większej ich grupy (szczególnie, jeśli są wypłacane w równej lub z góry ustalonej kwocie). Spojrzenie to potwierdzone jest przez czynniki odwołujące się do aksjologii prawa pracy. Z tej pozycji zrozumiałe stają się wywody Sądu Najwyższego wskazujące, że praktyka polegająca na szerokim stosowaniu nagród „uznaniowych”, czy tak zwanych premii uznaniowych, nie zasługuje na aprobatę. Stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi również do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tak zwanego władztwa dyspozytywnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli (zob. też: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2008 r., II BP 47/07, LEX nr 452413; z dnia 3 marca 2011 r., II PK 218/10, LEX nr 817519).

Rozwinięciem tego nurtu orzeczniczego było zapatrywanie zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, LEX nr 2191473. Sąd Najwyższy uznał, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia.

W rozpoznawanej sprawie, Sąd Apelacyjny nie dokonał rozważań w tym zakresie. Przyjęcie, że świadczenie traktowane przez pracodawcę jako premia uznaniowa, w istocie było innym składnikiem wynagrodzeniowym, rodzi kolejne pytanie. Konieczne stanie się bowiem przesądzenie, czy przysługiwało ono w zamian za pracę ponadwymiarową (za godziny wypracowane przez powoda ponad ustalony niepełny wymiar czasu pracy), czy też spełniało inną rolę, niezwiązaną z ilością przepracowanych przez pracownika godzin. Może na to wskazywać zasada, że pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy również przysługiwała premia.

Po trzecie, Sąd drugiej instancji zbagatelizował, że wypłacana przez pozwanego premia, tylko względem zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy miała spełniać funkcję ryczałtową. W orzecznictwie podkreśla się, że obowiązkiem sądu jest dokonanie oceny, czy podmiot zatrudniający posługujący się systemem nagród nie przekroczył konstytucyjnych zasad, w tym zakazu dyskryminowania i zasady równości wszystkich wobec prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, LEX nr 1135838). Sygnalizuje się również możliwość weryfikowania praktyki przyznawania nagród przez pryzmat zasady prawa do godziwego wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13

stycznia 2005 r., II PK 115/04, LEX nr 589973). Doprowadziło to do wniosku, że pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaze naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86).

Wypowiedzi zawarte w przywołanych orzeczeniach w naturalny sposób prowadzą do art. 9 § 4 k.p. Przewiduje on, że postanowienia regulaminu wynagradzania naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują. Naruszenie tego standardu nie skutkuje nieważnością całego regulaminu. Ustawodawca posłużył się w tym przypadku selektywną formułą. Wskazał, że nie obowiązują wyłącznie postanowienia dotknięte wadą. Pracownik może się powoływać na zasadę równego traktowania wyłącznie w indywidualnych sprawach, przy czym rozstrzygnięcia sądowe mają wyłącznie wymiar deklaratoryjny. Wynika to z tego, że przepis art. 9 § 4 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z dnia 16 maja 2008 r., I PK 261/07, OSNP 2009 nr 19–20, poz. 253; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 1212057; z dnia 23 maja 2012 r., I PK 173/11, LEX nr 1219490; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002 nr 12, poz. 284). Konsekwencją naruszenia zasady równego traktowania jest powstanie roszczenia po stronie pracownika gorzej traktowanego. Może on domagać się uprawnień przyznanych w regulaminie pracownikom traktowanym lepiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2007 r., I PK 183/06, LEX nr 948776). W orzecznictwie przesądzono, między innymi, niedopuszczalność warunkowania świadczeń od zatrudnienia wyłącznie na terenie Polski, z pominięciem okresów pracy za granicą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 213/11, OSNP 2013 nr 5–6, poz. 57). Analogicznie oceniono uzależnienie prawa do nagrody jubileuszowej jedynie od zatrudnienia w państwowych zakładach pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/11, LEX nr 1168125; z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10, LEX nr 784981).

W kontekście tych wypowiedzi, dyskusyjne jest milczące uznanie przez Sąd Apelacyjny, że postanowienie zawarte w art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania, nie polega na nierównym traktowaniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie można w tym miejscu pominąć, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. ukształtowanie wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą ze względu na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy kwalifikowane jest jako dyskryminacja, a w tym przypadku pracownik może skutecznie dochodzić odszkodowania z art. 18^{3d} k.p.

Sumując, ta część rozważań prowadzi w dwóch kierunkach. Zakładając nawet, że wypłacana powodowi premia miała charakter nieroszczeniowy, nieodzowne było poddanie jej pod osąd wzorca z art. 9 § 4 k.p. Może się bowiem okazać, że rozwiązanie z art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania ze względu na „nierównościowy” charakter nie obowiązuje. Niezależnie od tego, roszczenie powoda mogło mieć inną podstawę prawną. Nie jest bowiem wykluczone, że mieściło się w granicach art. 18^{3d} k.p. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd nie jest związany podstawą prawną roszczenia.

Po czwarte, sama treść art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania budzi poważne wątpliwości konstrukcyjne. Wynika z niej, że na poczet premii uznaniowej wliczane jest wynagrodzenie przysługujące za pracę ponadwymiarową. Oznacza to, że pracodawca wprowadził do świadczenia, które nie może być uzależnione od żadnych przesłanek, warunek „wliczania wynagrodzenia”. Zasady poprawnego rozumowania, przy uwzględnieniu reguł wypłaty wynagrodzenia, nakazują uznać, że „wliczyć” można coś, co zostało już zrealizowane. Oznacza to, że według omawianej konstrukcji zatrudniający powinien wypłacić należne pracownikowi wynagrodzenie za pracę ponad zmniejszony wymiar czasu pracy, a dopiero wtórnie zaliczyć je przy określaniu wysokości premii uznaniowej. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika natomiast, że powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające ½ minimalnego wynagrodzenia oraz premię uznaniową. Zestawienie to uświadamia, że nie doszło do realizacji postanowienia z art. 9 § 3 regulaminu wynagrodzenia. Okazuje się zatem, że albo ustalenia faktyczne są fałszywe albo Sąd błędnie zastosował wymienione postanowienie prawa zakładowego. Nie przekonuje w tym zakresie stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, że

karty wynagrodzeń potwierdzają zarachowanie z art. 9 § 3 regulaminu. Stanowią one bowiem o tym, że kwoty wypłacone tytułem premii zawierały normalne wynagrodzenie za cztery godziny ponadwymiarowe oraz premię *sensu stricte*. Dokument ten nie przesądza o tym, czy powodowi wypłacono wynagrodzenie za pracę i premię uznaniową pomniejszoną o wynagrodzenie ponadwymiarowe, czy też tylko premię uznaniową, która miała spełniać funkcję wygaszającą należne wynagrodzenie. Postanowienie z art. 9 § 3 regulaminu obejmowało tylko pierwszą sytuację, jako wyjątek, nie mogło zatem zostać rozciągnięte na drugą.

Przedstawione rozróżnienie ma daleko idące skutki. Zakładając, że świadczenie określone w regulaminie wynagrodzenia obowiązującym u pracodawcy jest faktycznie nagrodą z art. 105 k.p., dopuszczalność rozwiązania z art. 9 § 3 regulaminu można by rozważać jedynie w kontekście art. 9 § 4 k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p. Staże się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że wynagrodzenie na gruncie przepisów antydyskryminacyjnych obejmuje również każdy rodzaj świadczeń wypłacanych przez pracodawcę (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Nadanie omawianej „premii” charakteru wynagrodzeniowego, w rozumieniu przepisów działu trzeciego kodeksu pracy, zmusza do zanegowania przyjętego w regulaminie „zaliczania” jednego składnika na poczet drugiego. Powodem jest również zakaz z art. 84 k.p., który w powiązaniu z regułą z art. 9 § 2 k.p. nie pozwala na tego rodzaju rozwiązania. Regulamin wynagradzania nie może zawierać postanowień, które w istocie sprowadzają się do wygaszenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia. Skoro pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, to tym bardziej pracodawca nie może układać systemu wynagradzania w ten sposób, że jeden składnik wynagrodzenia zastępuje drugi. Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że nieważne jest uzgodnienie, w którym wynagrodzenie otrzymane z tytułu łączącej równocześnie strony umowy agencyjnej będzie stanowiło zaspokojenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 487).

Bez jednoznacznego przesądzenia wskazanych czterech płaszczyzn tematycznych nie jest możliwe prawidłowe rozstrzygnięcie zgłoszonego przez powoda roszczenia. W tym znaczeniu materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej

okazały się trafne, choć trzeba przyznać, że dobór podstaw prawnych jest nieudolny. Decydujące i wystarczające znaczenie miało jednak to, że skarżący wskazał na art. 9 § 3 regulaminu wynagradzania.

Z uwagi na to, że Sąd Apelacyjny orzekał o roszczeniu w kwocie 34.379,34 zł, a przedmiotem skargi kasacyjnej była tylko należność w wysokości 22.919,56 zł (wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu), Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylił wyrok w części, to jest w zaskarżonym zakresie. Pozostawił też Sądowi drugiej instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

kc