



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)
SSN Romuald Dalewski
SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. C., V. S., S. T. i M. Ś.
przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. [...] w P.
o nagrodę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 28 kwietnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 127/21,

**uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu i
przekazuje sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Romuald Dalewski Robert Stefanicki Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 kwietnia 2022 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu w sprawie z powództwa A. C., V. S., S. T., M. Ś. przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. [...] w P.

o nagrodę oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 10 listopada 2021 r., którym zasądzone od pozwanego na rzecz powoda A. C. kwotę 45 000 zł brutto tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty (pkt 1), w pozostałym zakresie oddalono powództwo A. C. w zakresie roszczenia odsetkowego (pkt 2), zasądzone od pozwanego na rzecz powoda S. T. kwotę 40 000 zł brutto tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty (pkt 3), w pozostałym zakresie oddalono powództwo S. T. w zakresie roszczenia odsetkowego (pkt 4), zasądzone od pozwanego na rzecz powódki V. S. kwotę 40 000 zł brutto tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty (pkt 5), w pozostałym zakresie oddalono powództwo V. S. w zakresie roszczenia odsetkowego (pkt 6), zasądzone od pozwanego na rzecz powódki M. Ś. kwotę 10 000 zł brutto tytułem nagrody wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty (pkt 7); w pozostałym zakresie oddalono powództwo M. Ś. w zakresie roszczenia odsetkowego (pkt 8); zasądzone od pozwanego na rzecz powoda A. C. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 9); zasądzone od pozwanego na rzecz powoda S. T. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 10); zasądzone od pozwanego na rzecz powódki V. S. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 11); zasądzone od pozwanego na rzecz powódki M. Ś. kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 12); w pozostałym zakresie oddalono wnioski pełnomocnika powodów o zwrot kosztów procesu (pkt 13); nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu kwotę 6 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. opłaty od każdego z pozwów, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni (pkt 14); wyrokowi w punkcie 1 nadano rygor

natychmiastowej wykonalności do kwoty 19 000 zł (pkt 15); wyrokowi w punkcie 3 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13 300 zł (pkt 16); wyrokowi w punkcie 5 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14 608,33 zł (pkt 17); wyrokowi w punkcie 7 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 650 zł (pkt 18).

W sprawie pozwem z 31 grudnia 2018 r. A. C., V. S., S. T. i M. Ś. wniesli o zasądzenie od pozwanego Szpitala Klinicznego im. [...] w P. na rzecz A. C. kwoty 45 000 zł, na rzecz V. S. kwoty 40 000 zł, na rzecz S. T. kwoty 40 000 zł i na rzecz M. Ś. kwoty 10 000 zł wraz z odsetkami dla każdego z powodów od 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody rocznej za rok 2016.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne.

Powód A. C. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1 sierpnia 2009 r. do 30 kwietnia 2018 r. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych.

Powódka V. S. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1 lipca 2005 r. do 31 lipca 2018 r. na stanowisku główny księgowy.

Powód S. T. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. na stanowisku starszego inspektora oraz kolejno specjalisty ds. BHP w wymiarze 1/4 etatu, oraz od 11 marca 2014 r. do 30 kwietnia 2018 r. na stanowiskach kolejno: kierownik działu techniczno-gospodarczego, kierownik działu technicznego, p.o. zastępcy dyrektora ds. administracyjno-ekonomicznych oraz od 20 października 2015 r. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. technicznych w wymiarze pełnego etatu.

Powódka M. Ś. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 25 maja 2000 r. do 31 grudnia 2017 r. na stanowisku sekretarki.

Do 10 lipca 2017 r. funkcję Dyrektora Szpitala Klinicznego im. [...] w P. pełnił dr n. med. W. B.. W dniu 10 lipca 2017 r. obowiązki p.o. dyrektora pozwanego objął dr hab. n. med. Ł. K. i realizował je do 30 listopada 2017 r., kiedy to z dniem 1 grudnia 2017 r. obowiązki dyrektora pozwanego objął dr n. med. P. D..

Pismem z 9 lipca 2013 r. Dyrektor pozwanego szpitala dr n. med. W. B. polecił powodowi A. C., pełniącemu funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych,

wypłacenie nagród pieniężnych wymienionym w piśmie pracownikom. Polecenie wypłaty nagród związane było z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2012 przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P. Zgodnie z treścią polecenia, powodowi A. C. przyznano nagrodę w kwocie 39 500 zł, powódce V. S. przyznano nagrodę w kwocie 35 000 zł, powodowi S. T. przyznano nagrodę w kwocie 12 000 zł, a powódce M. Ś. przyznano nagrodę w kwocie 7 000 zł.

Pismem z 8 lipca 2014 r. Dyrektor pozwanego szpitala dr n. med. W. B. polecił powodowi A. C., pełniącemu funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych, wypłacenie nagród pieniężnych wymienionym w piśmie pracownikom. Polecenie wypłaty nagród związane było z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2013 przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P. Zgodnie z treścią polecenia powodowi A. C. przyznano nagrodę w kwocie 42 000 zł, powódce V. S. przyznano nagrodę w kwocie 37 000 zł, powodowi S. T. przyznano nagrodę w kwocie 14 000 zł, a powódce M. Ś. przyznano nagrodę w kwocie 7 000 zł.

Wnioskiem z 28 maja 2015 r. Przewodniczący Rady Społecznej pozwanego szpitala prof. dr hab. n. med. K. W. skierował do rektora Uniwersytetu Medycznego im. [...], prof. dr. hab. J. W. wniosek o przyznanie nagrody rocznej za 2014 r. Dyrektorowi szpitala W. B., w wysokości trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia za rok 2014. Wniosek o przyznanie nagrody rocznej związany był z pozytywnym zaopiniowaniem przez Radę Społeczną Szpitala sprawozdania finansowego szpitala za rok 2014, który wykazał dodatni wynik finansowy w postaci zysku w kwocie 481 396,02 zł. W treści wniosku wskazano, że wypłacenie wnioskowanej nagrody nie wpłynie w sposób znaczący na sytuację finansową szpitala, a w budżecie na rok 2014 zaplanowano środki na ten cel.

Pismem z 6 lipca 2015 r. Dyrektor pozwanego szpitala, dr n. med. W. B. polecił powódce V. S., pełniącej funkcję Głównego Księgowego, wypłacenie nagród pieniężnych wymienionym w piśmie pracownikom. Polecenie wypłaty nagród związane było z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2014 przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P.. Zgodnie z treścią polecenia powodowi A. C. przyznano nagrodę w kwocie 40 000 zł, powódce V. S. przyznano nagrodę w kwocie 36 000 zł, a powodowi S. T. przyznano nagrodę w kwocie 16 000 zł.

Wnioskiem z 17 czerwca 2016 r. Przewodniczący Rady Społecznej pozwanego szpitala, prof. dr hab. n. med. K. W. skierował do rektora Uniwersytetu Medycznego im. [...], prof. dr. hab. J. W., wniosek o przyznanie nagrody rocznej za 2015 r. Dyrektorowi szpitala W. B. w wysokości trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia za rok 2015. Wniosek o przyznanie nagrody rocznej związany był z pozytywnym zaopiniowaniem przez Radę Społeczną Szpitala sprawozdania finansowego szpitala za rok 2015, który wykazał dodatni wynik finansowy w postaci zysku w kwocie 2 407 557,64 zł. W treści wniosku wskazano, że wypłacenie wnioskowanej nagrody nie wpłynie w sposób znaczący na sytuację finansową szpitala, a w budżecie na rok 2015 zaplanowano środki na ten cel.

Pismem z 29 czerwca 2016 r. Dyrektor pozwanego szpitala dr n. med. W. B. polecił powodowi A. C., pełniącemu funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych, wypłacenie nagród pieniężnych wymienionym w piśmie pracownikom. Polecenie wypłaty nagród związane było z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2015 przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P.. Zgodnie z treścią polecenia, powodowi A. C. przyznano nagrodę w kwocie 41 000 zł, powodce V. S. przyznano nagrodę w kwocie 37 000 zł, powodowi S. T. przyznano nagrodę w kwocie 36 000 zł, a powodce M. Ś. przyznano nagrodę w kwocie 5 000 zł.

Pismem z 26 czerwca 2017 r. Przewodniczący Rady Społecznej pozwanego szpitala, prof. dr hab. n. med. M. N., skierował do rektora Uniwersytetu Medycznego im. [...], prof. dr. hab. A. T., wniosek o przyznanie nagrody rocznej za rok 2016 Dyrektorowi szpitala W. B., w wysokości trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia za rok 2016. Wniosek o przyznanie nagrody rocznej związany był z pozytywnym zaopiniowaniem przez Radę Społeczną Szpitala sprawozdania finansowego szpitala za rok 2016, który wykazał dodatni wynik finansowy w postaci zysku w kwocie 5 064 191 zł. W treści wniosku wskazano, że wypłacenie wnioskowanej nagrody nie wpłynie w sposób znaczący na sytuację finansową Szpitala, a w budżecie na rok 2017 zaplanowano środki na ten cel. Ostatecznie do wypłaty wnioskowanej nagrody rocznej nie doszło.

Zatwierdzone przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P. w dniu 28 czerwca 2017 r. sprawozdanie finansowe wykazało, że rok 2016 Szpital Kliniczny im. [...] w P. zakończył z zyskiem w wysokości 5 064 191,77 zł netto, który to został

przeznaczony na pokrycie strat z lat ubiegłych (2 647 871,89 zł) oraz zwiększenie funduszu zakładu (2 416 319,88 zł).

Pismem z 7 lipca 2017 r., Dyrektor pozwanego szpitala dr n. med. W. B., polecił powodowi A. C., pełniącemu funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych, wypłacenie nagród pieniężnych wymienionym w piśmie pracownikom. Polecenie wypłaty nagrody związane było z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2016 przez Senat Uniwersytetu Medycznego im. [...] w P.. Zgodnie z treścią polecenia, powodowi A. C. przyznano nagrodę w kwocie 45 000 zł, powódce V. S. przyznano nagrodę w kwocie 40 000 zł, powodowi S. T. przyznano nagrodę w kwocie 40 000 zł, a powódce M. Ś. przyznano nagrodę w kwocie 10 000 zł.

Pismo z 7 lipca 2017 r. zostało odebrane przez główną księgową V. S. w dniu 10 lipca 2017 r., co potwierdziła własnoręcznym podpisem, przekazując je następnie p.o. dyrektora pozwanego dr hab. n. med. Ł. K..

W dniu 10 lipca 2017 r. dr n. med. W. B. został odwołany ze stanowiska Dyrektora pozwanego ze skutkiem na ten dzień, co było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od 10 lipca 2017 r. do 5 stycznia 2018 r. był on nieobecny w pracy z powodu choroby. W. B. wiedział, że będzie nieobecny w pracy od 10 lipca 2017 r., albowiem zwolnienie lekarskie od 10 lipca 2017 r. miał już wystawione w piątek 7 lipca 2017 r. Tym samym przed okresem swojej planowanej nieobecności w pracy, przyznał nagrody pracownikom, w tym powodom. Jednocześnie W. B. nie wiedział wówczas, czy ze względu na stan zdrowia, wróci jeszcze kiedykolwiek do pracy.

W momencie przyznania nagród pracownikom W. B. nie wiedział o planach odwołania go ze stanowiska dyrektora szpitala. V. S. o odwołaniu dyrektora B. dowiedziała się na spotkaniu zorganizowanym tego samego dnia. Na tym spotkaniu, około godziny 11.00-12.00 w gabinecie dyrektora stawili się S. T., Ł. K., przedstawiciele uniwersytetu i kancelarii. Na tym spotkaniu V. S. poinformowała, że otrzymała od A. C. polecenia dotyczące nagrody i spytała co z nimi. Poproszono ją wtedy o dostarczenie dokumentów. Otrzymała ona również informację, że decyzje w tej sprawie będą podejmowane później. Jednocześnie V. S. odebrała wiele telefonów z zapytaniem, czy nagrody będą wypłacone. Z tej przyczyny V. S. zeszła do Ł. K. i została poproszona o przygotowanie zestawienia kosztów tych nagród. Ta sytuacja

miała miejsce w połowie lipca. W dniu 19 lipca 2017 r. V. S. zaniósła sporządzone pismo Ł. K., który nie czuł się władny do podejmowania decyzji odnośnie do nagród i chciał tę decyzję pozostawić osobie, która zostanie dyrektorem.

P. D., nowy dyrektor szpitala od stycznia 2018 r., dowiedział się o liście jeszcze w 2017 r. Już wtedy zaproponował on zweryfikowanie zasadności przyznania nagród. W tym czasie był on doradcą Ł. K.. W odpowiedzi na te działania Ł. K. podjął decyzję o wstrzymaniu wypłat nagród.

W poprzednich latach zdarzało się, że dyrektor szpitala organizował zebrania kierowników jednostek. Zdarzało się, że na tych spotkaniach informował on kierowników o fakcie przyznania nagród. Zazwyczaj pracownicy byli informowani o fakcie przyznania nagród za pośrednictwem kierowników jednostek. Nie tworzono osobnej dokumentacji związanej z przyznaniem nagród poza zestawieniem, wskazującym o fakcie przyznania nagrody poszczególnym pracownikom oraz o wysokości tej nagrody. Dyrektor szpitala nie informował każdego z pracowników z osobna o wysokości przyznanej nagrody. Gdyby W. B. nie musiał skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, być może zorganizowałby spotkanie kierowników jednostek.

Zwolnienie lekarskie W. B. zostało przez niego pozostawione w sekretariacie w zaklejonej kopercie. V. S. odebrała je po powrocie z dwutygodniowego urlopu.

Zasadą było przyznawanie poszczególnym pracownikom nagrody w wysokości 2-2,5 krotności wynagrodzenia miesięcznego dla kadry zarządzającej, a potem odpowiednio mniej dla innych stanowisk. Zazwyczaj pracownicy otrzymywali nagrody przelewem na rachunek bankowy. Pracownicy, którzy odbierali nagrody w kasie, musieli potwierdzić fakt odebrania nagrody podpisem.

Zarządzeniem nr [...] p.o. Kierownika Szpitala Klinicznego im. [...] w P. z 25 lipca 2017 r. odwołano polecenie byłego dyrektora szpitala z 7 lipca 2017 r. w przedmiocie wypłaty nagród m. in. A. C., V. S., S. T. oraz M. Ś., do czasu rozstrzygnięcia postępowania konkursowego na stanowisko kierownika w podmiocie leczniczym, niebędącym przedsiębiorcą w trybie art. 49 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i podjęcia decyzji w tym przedmiocie przez nowego Dyrektora Szpitala.

Dyrektor W. B. nie przekazał swoich obowiązków Ł. K., nie przedstawił mu również dokumentu, którym przyznano nagrody. Ł. K. rozmawiał raz z W. B.

telefonicznie. Dopiero w momencie zapytania głównej księgowej, czy ma przygotować przelewy w związku z nagrodami, Ł. K. dowiedział się o przyznanych nagrodach i otrzymał pismo z zestawieniem wysokości przyznanych nagród. Ł. K. był naczelnym lekarzem szpitala od końca 2016 r. Otrzymał on nagrodę za 2016 r. w wysokości około 30% jego miesięcznego wynagrodzenia.

Pismem z 18 grudnia 2017 r., skierowanym do p.o. Dyrektora pozwanego szpitala, m.in. powodowie A. C., V. S., S. T. i M. S., w związku z niewypłaceniem im nagród pieniężnych przyznanych pismem z 7 lipca 2017 r. wniesli o ich niezwłoczną wypłatę.

Pismami z 22 stycznia 2018 r., skierowanymi indywidualnie do powodów V. S., A. C., M. Ś. i S. T., stanowiącymi odpowiedzi na pismo z 18 grudnia 2017 r., Dyrektor pozwanego szpitala dr n. med. P. D. wskazał, że analizując dokumentację pracowniczą powodów nie ujawnił decyzji, na mocy której przyznane zostały im nagrody pieniężne z tytułu szczególnego przyczynienia się do wykonywania zadań szpitala wskutek wzorowego wypełniania ich obowiązków, przejawiania inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości, w szczególności w aktach osobowych powodów nie znajdują się zawiadomienia o przyznaniu nagrody ani inny dokument, potwierdzający złożenie powodom przez pracodawcę oświadczenia w tym zakresie. Nadto dyrektor pozwanego podniósł, że pismo z 7 lipca 2017 r. zawierające polecenie wypłaty nagród, zostało skutecznie odwołane Zarządzeniem nr [...] p.o. dyrektora pozwanego z 25 lipca 2017 r., a decyzja w przedmiocie ewentualnego przyznania nagród pracownikom, została scedowana na nowo wybranego Dyrektora Szpitala.

W okresie od lipca 2017 r. do końca zatrudnienia powód A. C. pozostawał nieobecny w pracy w okresach: od 10 lipca 2017 r. do 4 stycznia 2018 r. (z powodu choroby) oraz od 5 stycznia 2018 r. do 19 marca 2018 r. (urlop wypoczynkowy).

W okresie od lipca 2017 r. do końca zatrudnienia powódka V. S. pozostawała nieobecna w pracy w następujących okresach: od 26 czerwca do 9 lipca 2018 r. (urlop wypoczynkowy), 27 lipca 2017 r. (urlop na żądanie), 14 sierpnia 2017 r. (urlop wypoczynkowy), 4 września 2017 r. (urlop wypoczynkowy), 13 września 2017 r. (urlop wypoczynkowy), 29 września 2017 r. (urlop wypoczynkowy), od 4 do 6 października 2017 r. (szkolenie), 3 listopada 2017 r. (urlop wypoczynkowy), od 23 do

24 listopada 2017 r. (szkolenie), 11 grudnia 2017 r. (urlop wypoczynkowy), od 12 do 19 lutego 2018 r. (urlop wypoczynkowy), 14 marca 2018 r. (urlop na dziecko), 3 kwietnia 2018 r. (urlop na dziecko), od 2 do 4 maja 2018 r. (urlop wypoczynkowy), 1 czerwca 2018 r. (urlop wypoczynkowy), 13 czerwca 2018 r. (urlop na żądanie) oraz od 22 czerwca do 11 lipca 2018 r. (urlop wypoczynkowy).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego w spornym okresie Regulaminem Wynagradzania Pracowników Szpitala Klinicznego im. [...] w P. pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, przysługują składniki wynagrodzenia i dodatki do płac: 1. wynagrodzenie zasadnicze, 2. dodatek funkcyjny, 3. dodatek za wysługę lat, 4. dodatek naukowy, 5. dodatki za pracę: a. premia regulaminowa, b. dodatek za pracę w porze nocnej, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, c. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, d. inne dodatki wynikające z regulacji szczegółowych, e. nagrody.

Zgodnie z postanowieniami przedmiotowego regulaminu Dyrektor Szpitala z własnej inicjatywy bądź na wniosek Zastępcy Dyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej szpitala, może przyznawać pracownikom nagrody, które mają charakter uznaniowy i bezrozszerzeniowy. Zgodnie z § 14 ust. 2 regulaminu, jeżeli z dalszych postanowień Regulaminu nie wynika nic innego, terminem wypłaty wynagrodzeń jest ostatni dzień roboczy miesiąca kalendarzowego.

Wynagrodzenie powoda A. C. za trzy ostatnie miesiące zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyniosło 19 000 zł brutto. Wynagrodzenie powódki V. S. za trzy ostatnie miesiące zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyniosło 14 608,33 zł brutto. Wynagrodzenie powoda S. T. za trzy ostatnie miesiące zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 13 300,00 zł brutto. Wynagrodzenie powódki M. Ś. za trzy ostatnie miesiące zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyniosło 4 650 zł brutto.

W związku z możliwymi roszczeniami pracowników, o wypłatę nagrody za rok 2016, w roku 2017 utworzono rezerwę finansową na poczet tych roszczeń w wysokości 294 854.70 zł.

Uchwałą nr [...] Senatu Uniwersytetu im. [...] w P. z 28 czerwca 2017 r. w sprawie zatwierdzenia sprawozdania finansowego Szpitala Klinicznego im. [...] w P. za rok 2016, postanowiono zysk netto w wysokości 5 064 191,77 zł przeznaczyć na pokrycie strat z lat ubiegłych w kwocie 2 647 871,89 zł i zwiększenie funduszu zakładu w kwocie 2 416 319,88 zł.

W dniu 7 grudnia 2016 r. powodom przyznano dodatkową nagrodę roczną w wysokości: 30 000 zł – A. C., 30 000 zł – S. T., 30 000 zł – V. S..

W grudniu 2018 r. średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pielęgniarki wyniosło 5 848,22 zł i zwiększyło się w stosunku do kwoty z grudnia 2017 r., wynoszącej 3 770,01 zł. W grudniu 2018 r. średnie miesięczne wynagrodzenie brutto fizjoterapeuty wyniosło 3 315,72 zł i zwiększyło się w stosunku do kwoty z grudnia 2017 r., wynoszącej 2 545,05 zł. W grudniu 2018 r. średnie miesięczne wynagrodzenie brutto niższego personelu medycznego wyniosło 2 619,94 zł i zwiększyło się w stosunku do kwoty z grudnia 2017 r., wynoszącej 2 149 zł.

W dniu 10 lipca 2017 r. komisja, powołana zarządzeniem p.o. Dyrektora Szpitala K., dokonała otwarcia i wejścia do gabinetu zajmowanego przez A. C. oraz jego sekretariatu. W wyniku przeszukania gabinetu ujawniono dokumentację związaną z działalnością szpitala. Według D. W., biorącego udział w pracach komisji, gabinet A. C. był posprzątny. Na podłodze były widoczne ślady dokumentów, które zostały zniszczone w niszczarce. W szafach nie było praktycznie żadnych dokumentów, a część dokumentów odnaleziono w sekretariacie. W czasie przeszukania, nie znaleziono żadnych dokumentów, dotyczących nagród.

A.P., zatrudniona u pozwanego na stanowisku sekretarki Naczelnego Lekarza Szpitalnego dowiedziała się o nagrodach w sierpniu 2017 r., po powrocie z urlopu wypoczynkowego. Ona również była ujęta na liście osób, którym dyrektor przyznał nagrody w lipcu 2017 r. Tej nagrody ostatecznie nie otrzymała.

W latach 2013-2015 sytuacja finansowa pozwanego szpitala była zła. Wynik finansowy za te lata był ujemny. Dopiero w 2016 r. nastąpiła poprawa i odnotowano wzrost dochodów. Wzrost ten był podyktowany zmianami wycen procedur. Procedury endoprotezy kolana i biodra, zostały wyjęte z limitu świadczeń do poziomu rzeczywistego ich wykonania. Zysk z 2016 r. został przeznaczony na spłatę zadłużenia z lat ubiegłych, a w części został przeznaczony na powiększenie

funduszu zakładowego. Te środki nie mogły być przeznaczone na nagrody. Ten fundusz może być wykorzystany w zakresie inwestycji.

W 2017 r. ponad 150 pracowników dostawało dodatek do wynagrodzenia. Za 2016 rok pula przeznaczona na nagrody wynosiła 380 000 zł dla 51 pracowników, z czego 1/3 wartości puli przeznaczona była na nagrody powodów, a 2/3 wartości na nagrody dla pozostałych 47 pracowników. Średnia wartość nagród dla pozostałych pracowników wyniosła powyżej 5 000 zł.

W latach 2013-2017 brak było znaczących inwestycji z zakresu modernizacji szpitala. Przeprowadzano remonty i odtworzenie. Stopień zużycia majątku na poziomie 75% w roku 2017 wskazywał, że od wielu lat nie przeprowadzano inwestycji. W 2017 r. złożono dwa wnioski w zakresie oceny inwestycji - rozbudowa poradni specjalistycznej dla dzieci i zakup sprzętu i wyposażenia oddziału szpitala. Pierwszy z wniosków otrzymał ocenę pozytywną. W 2018 r. szpital uzyskał dotację w wysokości 12,5 miliona złotych. W latach 2013-2017 szpital nie ujął wszystkich przychodów w sprawozdaniu finansowym i w rezultacie w 2018 r. zobowiązany był zapłacić zaległy podatek w wysokości ponad 100 000 zł.

Dla powoda A. C. rok 2016 był trudnym rokiem, jeżeli chodzi o obowiązki zawodowe. Jego działania skupiały się na zapewnieniu zapłaty nadwykonań i rozwijaniu endoprotezoplastyki.

Od 2000 r. w szpitalu funkcjonował Intranet. Była to platforma komunikacji zarządu z pracownikami. Pod koniec czerwca 2017 r. zdecydowano, że wszystkie dokumenty wychodzące, będą udostępniane na Intranecie. Pracownicy wiedzieli, że na tej platformie umieszcza się zarządzenia. W Intranecie zamieszczane były zarządzenia, formularze wniosków, wzory pism oraz aktualności.

U pozwanego obowiązuje instrukcja sporządzania, ewidencji, kontroli i obiegu dokumentacji finansowo-księgowej, będąca załącznikiem do zarządzenia wewnętrznego nr [...] z 16 lutego 2015 r. Zgodnie z postanowieniami działu VII pkt. 4 listy wypłat wynagrodzenia są merytorycznie sprawdzane przez uprawnionego Dyrektora pracownika, Główny Księgowy dokonuje wstępnej kontroli, a zatwierdzane do wypłaty są przez Dyrektora Szpitala, dopiero wówczas przekazywane są do realizacji. Do sprawdzania dokumentów pod względem księgowym była uprawniona

m.in. V. S., V. S. i A. C. byli również upoważnieni do wstępnej kontroli finansowej i zatwierdzania dokumentów do wypłaty.

Za 2017 r., 2018 r. i 2019 r. pracownicy szpitala nie otrzymali nagród. Nagrody przyznano dopiero w 2020 r., zgodnie z nowym regulaminem wynagradzania.

Pismem z 7 kwietnia 2021 r. pozwany szpital złożył w Regionalnej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w P. zawiadomienie o możliwości popełnienia przez V. S. czynu noszącego znamiona naruszenia dyscypliny finansów publicznych, tj. czynu o którym mowa w art. 18b ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, polegającego na niedokonaniu lub nienależytym dokonaniu wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczej lub finansowej - polecenia wypłaty dla oznaczonych pracowników szpitala kwoty 247 000 zł z planem finansowym obowiązującym w szpitalu w roku 2017.

Sąd pierwszej instancji uznał powództwa A. C., V. S., S. T. i M. Ś. za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę do nabycia nagrody (premii uznaniowej) stanowi decyzja pracodawcy o przyznaniu świadczenia. W momencie przyznania świadczenia pracownik nabywa roszczenie o wypłatę nagrody. Decyzja pracodawcy w sferze prawa cywilnego jest w istocie oświadczeniem woli pracodawcy wobec pracownika, będącego stroną stosunku pracy, jaki łączy go z pracodawcą. Z tego względu analizy tego oświadczenia pod kątem jego ważności i skuteczności, w myśl przepisu art. 300 k.p., należy dokonywać z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powodowie skutecznie nabyli prawo do nagrody. Oświadczenie pracodawcy o przyznaniu prawa do nagrody zostało bowiem powodom skutecznie złożone. Pismem z 7 lipca 2017 r. Dyrektor pozwanego szpitala, polecił powodowi A. C., pełniącemu funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomicznych, wypłacenie nagród pieniężnych pracownikom, wymienionym w piśmie. Z tą datą należy uznać, że pozwany pracodawca przyznał powodom nagrody w wysokości wskazanej w piśmie. Wskazał jednocześnie, że informację o przyznaniu nagrody A. C. uzyskał bezpośrednio od dyrektora W. B.. Taką informację bezpośrednio od dyrektora W. B. uzyskał również powód S. T.. Jednocześnie

dyrektor wydał A. C. polecenie przekazania tej informacji innym, podległym mu pracownikom. Powódka M. Ś. uzyskała informację o przyznaniu jej nagrody i jej wysokości w formie ustnej od powoda A. C. w dniu 7 lipca 2017 r. Natomiast powódka V. S. z pisemną informacją o przyznaniu jej nagrody zapoznała się 10 lipca 2017 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji do każdego z powodów informacja o przyznaniu nagrody doszła bez wątpienia do 10 lipca 2017 r. Przepisy prawa nie wymagają, żeby informację o przyznaniu nagrody pracownik uzyskał bezpośrednio od osoby przyznającej nagrodę w imieniu pracodawcy lub na piśmie kierowanym bezpośrednio do pracownika przez pracodawcę. Za skuteczne zatem należy uznać dowiedzenie się przez powodów o przyznaniu nagrody zarówno bezpośrednio od dyrektora W. B., za pośrednictwem pisma, jak i za pośrednictwem powoda A. C., który pełnił w tym okresie obowiązki zastępcy dyrektora do spraw ekonomicznych.

W ocenie Sądu Rejonowego brak jest przesłanek do uznania, zgodnie z argumentami strony pozwanej, że przedmiotowe pismo z 7 lipca 2017 r. stanowiło jedynie polecenie dyrektorowi A. C. zorientowania się co do posiadania przez pozwanego środków na przyznanie nagród pracownikom i wszczęcia procedury kontrolnej w tym zakresie. Pismo z 7 lipca 2017 r. samo w sobie świadczyło już o powstaniu uprawnienia powodów do domagania się wypłaty na ich rzecz nagród w wysokości ustalonej w tym piśmie. Jednocześnie błędne było stanowisko pozwanego, wskazujące na uzależnienie wypłaty nagród powodom od sytuacji finansowej pozwanego pracodawcy. Nagrody zostały przyznane wszakże w związku z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok 2016 przez Senat Uniwersytetu Medycznego [...] w P.. Przedmiotowe pismo zaś nie uzasadnia wypłaty nagród od uprzedniego posiadania środków przez pracodawcę na te wypłaty. Praktyka przyznawania nagród z lat ubiegłych w związku z zatwierdzeniem sprawozdania finansowego przez senat uczelni za rok poprzedni wskazuje, że pracownikom były przyznawane nagrody jedynie w oparciu o pisemne polecenie dyrektora, wydane w podobny sposób, bez uzależniania od następcej oceny sytuacji finansowej pozwanego szpitala. W związku z powyższym za nieuprawniony należało uznać zarzut strony pozwanej, że nagrody nie zostały powodom skutecznie przyznane.

Następnie, w ocenie Sądu pierwszej instancji, prawo do tych nagród nie zostało powodom skutecznie odwołane. Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody

jest oświadczeniem woli pracodawcy, stąd odwołanie tego oświadczenia jest skuteczne jedynie wtedy, kiedy dojdzie do adresata jednocześnie z oświadczeniem woli o przyznaniu nagrody lub wcześniej. Tak się w niniejszej sprawie nie stało. Dopiero zarządzeniem nr [...] p.o. Kierownika pozwanego szpitala z 25 lipca 2017 r. odwołano polecenie byłego dyrektora szpitala z 7 lipca 2017 r. w przedmiocie wypłaty nagród powodom do czasu rozstrzygnięcia postępowania konkursowego na stanowisko kierownika i podjęcia decyzji w tym przedmiocie przez nowego Dyrektora Szpitala.

Odnosząc się do zarzutu strony pozwanej, że powodowie nie wykazali się szczególnymi osiągnięciami, w związku z którymi mogłyby im być przyznane nagrody, a wręcz swoimi decyzjami szkodzili pracodawcy, Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u pozwanego pracodawcy zasady przyznawania nagród, wskazane w Regulaminie Wynagradzania nie uzależniały przyznania nagrody pracownikowi od jego szczególnych osiągnięć, jak w przypadku art. 105 k.p. W tym zakresie decyzja o przyznaniu nagrody należała do pracodawcy i pozostawiona była jego swobodnemu uznaniu. Pracodawca jednocześnie powiązał fakt przyznania nagród pracownikom z faktem zatwierdzenia sprawozdania finansowego szpitala przez senat uczelni. Na taką samą cause pracodawca powoływał się każdorazowo w latach poprzednich, przyznając pracownikom nagrody. W związku z powyższym brak było podstaw do twierdzenia, że tylko wzorowe wypełnianie obowiązków przez pracowników, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości i przyczynianie się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, rodzi uprawnienie pracodawcy do przyznania podległym mu pracownikom nagród. Skoro sam pozwany nie przewidział w regulaminie wynagradzania szczególnych przesłanek przyznania pracownikom nagrody, to brak było podstaw ustalania istnienia takich przesłanek przez sąd w niniejszej sprawie.

Sąd pierwszej instancji nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej, że wypłata tych nagród była niemożliwa ze względu na złą sytuację finansową szpitala. Wskazał, że roszczenia pracowników względem pracodawcy nie są uzależnione od jego sytuacji finansowej, a od postanowień umowy zawartej w ramach stosunku pracy. Gdyby uzależniać wypłatę świadczeń na rzecz pracowników od sytuacji finansowej pracodawcy, to należałoby w każdym przypadku uznać, że skoro

pracodawca nie ma środków na wypłatę np. wynagrodzeń, to wynagrodzenie się pracownikowi nie należy.

Sąd pierwszej instancji doszedł także do przekonania, że brak było podstaw do uznania, ażeby przyznanie powodom nagród w wysokości przez nich dochodzonej, stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. Porównanie wysokości nagród przyznanych powodom z wynagrodzeniami grup zawodowych, najgorzej uposażonych w pozwanym szpitalu, m.in. pracowników laboratorium, niższego personelu medycznego i fizjoterapeutów, jest nietrafne, bowiem to pracodawca przyznawał nagrody w wysokości około dwukrotności wynagrodzenia miesięcznego w nawiązaniu do trwających stosunków pracy. Złe uposażenie pracowników z innych, ważnych dla dobrego funkcjonowania szpitala, grup zawodowych jest kwestią innego stosunku prawnego. Rzeczą pracodawcy jest wyrównanie innym pracownikom szkody, jaka powstała w związku z nierównym ich traktowaniem, a odpowiedzialności za takie działania nie może ponosić i nie ponosi pracownik „uprzywilejowany”.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, brak jest podstaw do kwestionowania intencji dyrektora B. w przyznaniu nagród pracownikom bezpośrednio przed jego odwołaniem. Wskazał, że przyznanie nagród dotyczyło szerszej grupy pracowników, nie tylko powodów. Ponadto, w tym samym okresie w latach poprzednich dyrektor B. również przyznawał pracownikom nagrody, a co więcej brak jest podstaw do stwierdzenia, że W. B. wiedział o jego planowanym odwołaniu.

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia przez powodów przepisu art. 8 k.p. Strona pozwana wskazywała, że tylko pracownik nienagannie wykonujący swoje obowiązki może dochodzić swoich roszczeń przed sądem względem pracodawcy. Pozwana bowiem nie wykazała, ażeby którykolwiek z powodów dopuścił się względem pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub postępował w sposób wyjątkowo naganny, co uzasadniałoby odmowę przyznania każdemu z powodów nagrody. Sam fakt złożenia zawiadomienia o przewinieniu dyscyplinarnym powódki V. S., nie potwierdza dokonania czynności będącej jego przedmiotem.

W konkluzji, Sąd Rejonowy uznał, że powodowie nabyli prawo do nagród przyznanych im przez pozwanego pracodawcę, zatem pozwana zobowiązana jest

do ich wypłaty. Sąd pierwszej instancji oddalił roszczenia odsetkowe powodów z uwagi na zapisy w regulaminie, że terminem wypłaty wynagrodzeń jest ostatni dzień roboczy miesiąca kalendarzowego, za który przyznano wynagrodzenie. Skoro nagrody zostały powodom przyznane 7 lipca 2017 r., to powinny być wypłacone do 31 lipca 2017 r. Żądanie odsetek było zatem usprawiedliwione dopiero od 1 sierpnia 2017 r., kiedy to pozwany pracodawca pozostawał w zwłoce z zapłatą nagrody na rzecz każdego z powodów.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w części, tj. w zakresie, w którym uwzględnione zostało powództwo oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd odwoławczy zauważył, że Regulamin Wynagradzania, wprowadzony zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora Szpitala nr [...] z 17 grudnia 2007 r. w § 2 i 3 stanowi, że przedmiotowy akt określa zasady wynagradzania pracowników szpitala, przy czym przez pracowników szpitala należy rozumieć osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Jednocześnie w treści regulaminu próżno szukać wyłączeń co do kadry zarządczej czy określonych stanowisk samodzielnych. Regulamin w cytowanych § 2 i 3 jest zatem zgodny z wymogiem, stawianym przez przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. A. C., S. T., V. S. byli zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, co wynika wprost z akt osobowych powodów i nie było kwestionowane w sprawie. Jednocześnie zaproponowane wynagrodzenie ryczałtowe, zgodnie z § 15 ust. 3 regulaminu, przyznawane jest za zgodą pracownika i obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, dodatek funkcyjny, premię, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej. Sąd drugiej instancji rozważył, czy sformułowanie przepisu § 15 ust. 1 regulaminu i jedynie przykładowe wyliczenie składników wynagrodzenia, które obejmuje wynagrodzenie ryczałtowe, nie prowadzi do wniosku, że taki „rodzaj” wynagrodzenia obejmuje też nagrody. Inaczej rzecz ujmując, że pracownik, który godzi się na uzyskiwanie u pozwanego wynagrodzenia ryczałtowego, godzi się również z tym, że z uwagi na jego wysokość, nie będzie otrzymywał także nagród, gdyż są one „ujęte” w tym wynagrodzeniu. Pozwany jednakże takiego zarzutu nie sformułował, a wieloletnia praktyka pracodawcy przyznawania nagród, w tym także powodom w latach

poprzedzających sporny rok, ustalona w stanie faktycznym dowodzi, że nagrody stanowiły odrębny składnik, niewchodzący w zakres wynagrodzenia ryczałtowego powodów.

Za niezrozumiały Sąd odwoławczy uznał zarzut pozwanego w apelacji w kierunku powodów (a nie wyroku Sądu pierwszej instancji), że z prawa do wypłaty nagrody czynią użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego, skoro realizują przywilej, nadany im przez ich bezpośredniego zwierzchnika Dyrektora Szpitala, zakomunikowany im w sposób jednoznaczny (w szczególności A. C., S. T. i V. S.). Jednocześnie, w nawiązaniu do § 18 ust. 3 regulaminu wynagradzania W. B., z własnej inicjatywy lub na wniosek zastępcy dyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej szpitala, w czasie, w którym sprawował funkcję dyrektora szpitala, mógł przyznawać nagrody, które mają charakter uznaniowy i bezroszczeniowy. W dniu 7 lipca 2017 r. W. B. taką funkcję pełnił, będąc odwołanym dopiero w dniu 10 lipca 2017 r., zatem jeszcze w dniu 7 lipca 2017 r. zrobił użytek z przysługujących mu prerogatyw. Inną rzeczą pozostaje to, czy według faktycznego stanu rzeczy, czynność ta była etyczna. Nie jest to jednakże przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie i dlatego nie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu. Mając na uwadze treść normy, wynikającej z art. 8 k.p. bez znaczenia są natomiast dalsze zależności zawodowe powodów z W. B., albowiem spór koncentruje się czasowo wokół nagród za 2016 r., wypłacanych w 2017 r., zatem w chwili, gdy powodowie i W. B. byli pracownikami pozwanego. Wydarzenia, które mają miejsce następnie nie mają zatem z tym faktem związku przyczynowo-skutkowego. Dysproporcja zarobków pracowników pozwanego jest natomiast składową sposobu zarządzania podmiotem, który jakkolwiek może rodzić skutki w postaci zarzutów dyskryminacyjnych ze strony pracowników względem pracodawcy, to nie podlega ocenie sądu, który nie ma kompetencji - zwłaszcza w niniejszej sprawie, do oceny prawidłowości sposobu zarządzania zakładem pracy przez pozwanego. Charakter nagrody wskazujący na uznaniowość tego składnika, nie jest zależny od woli powodów, nie sposób zatem czynić im zarzutu, że pracodawca uznaniowo uprzywilejował grupę pracowników, kosztem innej.

Sąd Okręgowy stwierdził, że jak wynika z § 18 ust. 3 regulaminu wynagradzania, nagroda przyznawana przez dyrektora szpitala ma charakter

uznaniowy i bezroszczeniowy, nadto wynika z inicjatywy własnej przyznającego. Dopóki zatem dyrektor szpitala nagrody takiej nie przyzna pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Przyznanie nagrody natomiast stwarza domniemanie spełnienia przez pracownika warunków, wynikających z przepisu art. 105 k.p. Dotychczas, tj. przed rokiem 2017 przyznawanie przez dyrektora szpitala nagród rocznych odbywało się po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego pozwanego za poprzedni rok kalendarzowy. Uchwałą z dnia 28 czerwca 2017 r. nr [...] Senat UM w P. zatwierdził sprawozdanie finansowe pozwanego szpitala za rok 2016, z którego wynikało, że pozwany osiągnął zysk netto w wysokości 5.064.191,77 zł, z czego 2.416.319.88 zł zostało przeznaczone na zwiększenie funduszu zakładu. Tym samym polecenie wypłaty nagród w piśmie z 7 lipca 2017 r. przez dyrektora W. B. miało charakter następczy. Sprawozdanie to dowodzi, że pozwany dysponował (przynajmniej w założeniu) środkami na ten cel, bez znaczenia dla sprawy natomiast jest, w jaki sposób osiągnął ten wynik finansowy. W kontekście zeznań A. C., który podniósł, że rok 2016 r. był wyjątkowo absorbujący zawodowo, a powód wykazał szczególne zaangażowanie w obowiązki pracownicze i czynności, wynikające z jego stanowiska pracy, Sąd Okręgowy zważył, że w kontrze pozwany nie wykazał, żeby powodowie realizowali tylko i wyłącznie obowiązki na zwykłym, czy też przeciętnym poziomie lub wręcz, że uchybili im w jakikolwiek sposób. Bez znaczenia jest także to, że sam dyrektor W. B. nie został wynagrodzony w 2017 r. za swoją działalność w roku 2016 przez zwierzchników. Ocena pracy powodów należała do dyrektora szpitala i nie musiała znajdować odzwierciedlenia w ocenie pracy samego dyrektora, jako że nagroda ma wymiar indywidualny i osobniczy. Na marginesie już tylko Sąd drugiej instancji wskazał, że byłoby daleko idącym nadużyciem ocenianie pracy podwładnych przez pryzmat oceny pracy ich zwierzchnika. Ponadto Rada Społeczna pozwanego szpitala w dniu 26 czerwca 2017 r. wystąpiła do Rektora UM w P. o przyznanie dyrektorowi B. nagrody rocznej za rok 2016 w wysokości trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia za rok 2016 po zapoznaniu się z wynikiem działalności szpitala w roku 2016, wyrażając podziękowanie dyrektorowi B. za dobre zarządzanie jednostką.

Sąd Okręgowy wskazał, że pismo W. B. z 7 lipca 2017 r. jest jednoznaczne w swojej treści, zostało zaadresowane do A. C., sprawującego funkcję zastępcy

Dyrektora ds. Ekonomicznych, nadto z jego treścią W. B. zapoznał dodatkowo w dniu 7 lipca 2017 r. A. C. ustnie. Co więcej, były dyrektor pozwanego z treścią przedmiotowego pisma ustnie w dniu 7 lipca 2017 r. zapoznał także S. T., tj. zastępcę Dyrektora ds. Technicznych. V. S. - główna księgowa z treścią pisma zapoznała się natomiast osobiście w następnym dniu roboczym, tj. 10 lipca 2017 r. Pozostali powodowie o treści polecenia dyrektora szpitala wypłaty nagród, dowiedzieli się z rozmów m.in. z A. C., albo także wprost od dyrektora B.. Nie sposób bowiem zatrzymać wśród pracowników wymiany informacji o zjawiskach finansowo dla nich korzystnych. Sąd odwoławczy nie ma zatem wątpliwości co do tego, że pismo z 7 lipca 2017 r. stanowiło oświadczenie woli pracodawcy, złożone w zakresie kompetencji regulaminowych dyrektora szpitala, nadto brak jest przesłanek, poddających w wątpliwość skuteczność złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę w zakresie przyznania nagród rocznych konkretnym, uprawnionym do tych nagród osobom. Co więcej, przepływ tej informacji między powodami - pracownikami pozwanego nie odbiegał od standardów z lat ubiegłych. W tym kontekście oczekiwanie od pracodawcy, że w trybie art. 105 k.p. sporządzi w indywidualnych aktach osobowych powodów stosowną wzmiankę o przyznaniu nagrody rocznej za 2016 r., podczas gdy w latach ubiegłych tego nie czynił, stanowiłoby zaskakujący formalizm.

Sąd Okręgowy podkreślił dodatkowo, że powódka V. S., która w dniu 10 lipca 2017 r. powzięła wiedzę o treści pisma dyrektora z 7 lipca 2017 r., jeszcze tego samego dnia o fakcie tym poinformowała dyrektora S. T. i dyrektora Ł. K., co spowodowało jeszcze tego samego dnia komisyjne otwarcie gabinetu A. C.. Już zatem w dniu 10 lipca 2017 r. pozwany, mając wątpliwości co do prawidłowości wykonywania obowiązków służbowych przez W. B., mógł tym czynnościom przeciwdziałać. Ł. K., pełniący funkcję dyrektora szpitala od 10 lipca 2017 r., decyzję o wstrzymaniu wypłaty nagród podjął dopiero po upływie tygodnia, co znalazło odzwierciedlenie w piśmie z 25 lipca 2017 r. Okoliczności te potwierdzają w ocenie sądu odwoławczego brak ziszczenia się przesłanki skutecznego odwołania oświadczenia woli w świetle art. 61 § 1 k.c.

Wbrew argumentom apelacji, Sąd odwoławczy nie znalazł podstaw do zastosowania w sprawie przepisów ustawy o finansach publicznych. Bezsprzecznie

powodowie A. C. i V. S., z racji zajmowanych stanowisk, byli upoważnieni do dokonywania wstępnej kontroli finansowej i zatwierdzania dokumentów do wypłaty u pozwanego. Pismo dyrektora W. B. było poprzedzone zatwierdzeniem przez senat uczelni sprawozdaniem finansowym z działalności szpitala za 2016 r., które było korzystne, szpital odnotował oczywisty zysk. V. S. jako główna księgowa, miała nadto w lipcu 2017 r. wiedzę, że pozwany dysponuje środkami na wypłaty spornych nagród w planie finansowym szpitala. Apelujący podnosił, że V. S. niezwłocznie po otrzymaniu polecenia wypłaty nagród, winna była dokonać zbadania, czy operacja gospodarcza w postaci realizacji wypłaty nagród, zgodnie z poleceniem z 7 lipca 2017 r. jest zgodna z przepisami prawa i założeniami zatwierdzonego planu finansowego szpitala. V. S. w tej sytuacji miałyby sprawdzić po raz wtóry to, co wynikało już z zatwierdzonego sprawozdania finansowego i planu finansowego szpitala, a tym samym de facto skontrolować czynność uznaniowego przyznania nagród własnego przełożonego - dyrektora B., podjętą po uzyskaniu informacji o tym, że pozwanego w świetle sprawozdania za 2016 r. stać na te nagrody. O planie finansowym szpitala na 2017 r. wiedział też A. C.. Apelujący sam podniósł w apelacji, że V. S. skonsultowała mimo wszystko wypłaty spornych nagród z dyrektorem K.. Brak jest zatem podstaw, aby stwierdzić na gruncie niniejszej sprawy, że V. S. nie wykonała ciążącego na niej obowiązku wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczej i finansowej z planem finansowym szpitala, który był jej znany przed powzięciem wiedzy o treści pisma z 7 lipca 2017 r.

W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że procedura przyznawania nagród przez dyrektora szpitala w 2017 r. podwładnym nie odbiegała zwyczajowo ani czasowo od procedur, przyjętych w latach poprzednich, skorelowana była z uprzednim potwierdzeniem wypracowania przez pracodawcę zysku netto, zatwierdzonego przez senat UM w P., koincydencja czasowa zwolnień chorobowych dyrektora W. B. i A. C. oraz urlopu wypoczynkowego V. S. nie stanowiła dodatkowej przesłanki dla skuteczności wypłacenia nagród, wysokość nagród nie odbiegała znacząco od ich odpowiedników w latach ubiegłych i była skorelowana z wysokością zarobków osób nagradzanych. Siatka płac pracowników pozwanego i wskazywane w niej dysproporcje, mające wykazać, że wysokość przyznanych w 2017 r. nagród powodom, była co najmniej niezgodna z zasadami współżycia społecznego i

dyskryminacyjna względem innych pracowników, nie mogą obciążać powodów w niniejszej sprawie, świadczą bowiem wyłącznie o pracodawcy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pozwany, zaskarżając ten wyrok w całości. Wskazał, że podstawę skargi kasacyjnej stanowi naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego:

1) art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2) k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że przepisy zakładowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego w zakresie przyznawania nagród i premii, miały zastosowanie do powodów A. C., S. T. i V. S., w sytuacji gdy byli oni pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy i regulamin wynagradzania nie mógł, z mocy ustawy, określać warunków ich wynagradzania, wynikających wyłącznie z zawartych z pracownikami umów o pracę, w których wskazano jednoskładnikowe, ryczałtowe wynagrodzenie (bez nagród);

2) art. 378 § 1 k.p.c. polegające na nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy w granicach apelacji, z uwagi na:

a) błędne przyjęcie, że przepisy zakładowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego w zakresie przyznawania nagród i premii miały zastosowanie do powodów A. C., S. T. i V. S. z uwagi na sam fakt pozostawiania przez nich w stosunku pracy z pozwanym jak również z uwagi na brak wyłączenia kadry zarządczej lub określonych stanowisk samodzielnych z zasad wynagradzania określonych tym regulaminem, w sytuacji gdy zarzut apelacyjny dotyczył ustawowego wyłączenia tej kategorii pracowników z zasad wynagradzania określonych w wewnętrznych przepisach płacowych zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2) k.p., czego Sąd drugiej instancji nie rozważył,

b) błędne przyjęcie, że przepisy zakładowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego w zakresie przyznawania nagród i premii, miały zastosowanie do powodów A. C., S. T. i V. S., w sytuacji gdy byli oni pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy i regulamin wynagradzania nie mógł, z mocy ustawy, określać warunków ich wynagradzania, wynikających wyłącznie z zawartych z pracownikami umów o pracę, w których wskazano jednoskładnikowe, ryczałtowe wynagrodzenie (bez nagród);

3) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i z art. 105 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że powodom przyznano prawo do nagrody rocznej na podstawie pisemnego polecenia wypłaty z 7 lipca 2017 roku kierowanego przez dr. n. med. W. B. do A. C., w sytuacji, gdy:

a) pismo dr. n. med. W. B. datowane na dzień 7 lipca 2017 r. nie stanowiło oświadczenia pracodawcy o przyznaniu powodom nagród rocznych,

b) żaden z powodów nie otrzymał od pracodawcy adresowanego do niego oświadczenia o przyznaniu nagrody rocznej,

c) odpis informacji o przyznaniu nagrody nie znalazł się w aktach osobowych żadnego z powodów, pomimo istnienia ustawowego obowiązku wynikającego *explicite* z art. 105 zd. 2 k.p.,

d) p.o. Dyrektora Szpitala dr hab. n. med. Ł. K. skutecznie odwołał polecenie skierowane wyłącznie do powoda A. C. zarządzeniem nr [...] z 25 lipca 2017 r., a zatem ziściła się przesłanka odwołania oświadczenia woli wynikająca z art. 61 § 1 zd. drugie k.c.;

4) art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy i uznanie, że czynność prawna polegająca na poleceniu wypłaty nagród rocznych pismem datowanym na dzień 7 lipca 2017 r. stanowiła w istocie oświadczenie o przyznaniu powodom tych nagród i była ważna, w sytuacji gdy dr n. med. W. B. wraz z powodami A. C., V. S., S. T. kształtował politykę płacową pozwanego w sposób, który dopuszczał istnienie rażących dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami powodów a pozostałych pracowników Szpitala, a zatem treść i cel wydanego przez byłego Dyrektora polecenia wypłaty były sprzeczne z zasadą uczciwości oraz równego traktowania w zatrudnieniu i w tym zakresie polecenie to jest nieważne;

5) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i ustalenie, że w okolicznościach sprawy powodom nie można przypisać nadużycia prawa do żądania zasądzenia na ich rzecz nagród rocznych w sytuacji, gdy:

a) w pozwanym Szpitalu w 2016 roku występowały rażące dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami powodów a pozostałych pracowników Szpitala oraz stosowano praktyki dyskryminujące, a powodowie A. C., S. T. i V. S. otrzymywali znacznej wysokości dodatkowe świadczenia ze stosunku pracy, nie podejmując przy

tym żadnych czynności uzasadniających traktowanie ich w sposób uprzywilejowany względem innych pracowników;

b) powodowie nie wypełniali w 2016 roku obowiązków służbowych w sposób wzorowy, nie przejawiali inicjatywy w pracy, nie podnosili jej wydajności oraz jakości, w szczególności nie gospodarowali prawidłowo środkami finansowymi zakładu pracy, nie prowadzili działalności inwestycyjnej i nie przyczynili się do osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego Szpitala w 2016 roku,

c) powodowie nie dawali należytej rękojmi prawidłowego wypełniania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych w samodzielny publiczny zakładzie opieki zdrowotnej, będącym jednostką sektora finansów publicznych.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego: a) w punktach 1, 3, 5 i 7, przez oddalenie powództwa, b) w punktach 9, 10, 11, 12 i 14, przez zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, c) w pkt 15, 16, 17 i 18, przez ich uchylenie, a ponadto o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz każdego z powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu. W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy, poza przypadkiem nieważności postępowania, rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej. Zakres kognicji Sądu

Najwyższego wyznacza zasięg zaskarżenia wyroku sądu drugiej instancji oraz podstawy skargi kasacyjnej nie ingerując w ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy obu instancji. W rozpoznawanej sprawie wskazano oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) opierając ją na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Skarżący zarzuca zaskarżonemu wyrokowi uchybienia materialne i procesowe chociaż nie wszystkie z podniesionych zarzutów były zasadne to część z zarzutów naruszenia prawa materialnego i zarzut obrazy przepisów postępowania okazały się wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, w razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 227 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem w pierwszej kolejności decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy.

Zasadniczy problem, wokół którego zogniskowane są zarzuty materialnoprawne to ustalenie, czy powodowie mogli skutecznie domagać się wypłaty nagród rocznych, z uwagi na ich status jako pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., w związku z zakazem wynikającym z art. 241²⁶ § 2 k.p. dotyczącym kształtowania w zakładowym regulaminie wynagradzania zasad wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w sytuacji gdy w umowach o

pracę powodów wskazano jednoskładnikowe, ryczałtowe wynagrodzenie (bez nagród). Wątkiem pobocznym, który wyłonił się przy okazji podniesionych zarzutów naruszenia prawa materialnego ale niezbędnym dla rozpoznania głównego problemu, jest ustalenie charakteru spornego świadczenia pieniężnego z perspektywy przesłanek premii lub nagrody.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w ramach podstawy materialnoprawnej konieczne jest przywołanie w pierwszej kolejności art. 128 § 2 pkt 2 k.p., zgodnie z którym przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. W rozpoznawanej sprawie kwestia ta nie była przedmiotem sporu, jak ustaliły sady meriti, powódowie: A. C., A. T. i V. S. pozostawali zatrudnieni u pracodawcy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych, zastępcy dyrektora ds. technicznych i głównej księgowej, zatem wobec tych powodów wypełniona została dyspozycja przywołanego przepisu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 25 lipca 2018 r., I PK 157/17, LEX nr 2525434; 7 listopada 2017 r., I PK302/16, LEX nr 2428809). W tej sytuacji do powodów znajduje zastosowanie art. 241²⁶ § 2 k.p., który zawiera zakaz regulowania warunków wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w przepisach układu zakładowego (a w tym przypadku zakładowego regulaminu wynagradzania). W kwestii aksjologicznych motywów przyjętego rozwiązania wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II PSKP 8/22, w którym stwierdził m.in., że chodzi o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych, regulowanych w regulaminie wynagradzania. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2022 r., II PSKP 8/22, LEX nr 3411357 i cytowane tam orzecznictwo).

Przechodząc do problemu prawnej regulacji składników wynagrodzenia w zakładowych regulacjach płacowych należy zauważyć, że w judykaturze panuje ugruntowany pogląd, podzielany przez skład Sądu Najwyższego tu orzekający, że zakładowy układ zbiorowy pracy oraz regulamin wynagradzania nie może określać wprost składników wynagrodzenia osób zarządzających zakładem pracy w imieniu

pracodawcy, natomiast dopuszcza się możliwość, aby postanowienia umów o pracę określały świadczenia lub inne składniki wynagradzania, które przyznawane są tym pracownikom, w drodze odesłania do stosownych regulacji układu zbiorowego czy regulaminu wynagradzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 października 1999 r., I PKN 159/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109; 23 sierpnia 2022 r., II PSKP 8/22, LEX nr 3411357, z 24 lipca 2009 r., I PK 49/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 78). Regulamin premiowania, do którego odsyła umowa o pracę pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, może zawierać normy o charakterze mieszanym, to znaczy w stosunku do pracowników liniowych przewidywać sprawdzalne i weryfikowalne warunki premiowania, a w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze nadawać świadczeniu uznaniowy charakter nagrody z uwagi na wykluczenie takich kryteriów (wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2022 r., II PSKP 8/22, LEX nr 3411357).

W wyroku z 24 lipca 2009 r., I PK 49/09 Sąd Najwyższy orzekł, że przypadku zastosowania odesłania do zakładowego układu zbiorowego pracy lub zakładowego regulaminu wynagradzania określenie warunków wynagrodzenia następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego, podobnie jak byłoby w przypadku, gdyby zamiast zastosowania tej techniki ustalono zasady przysługiwania danego składnika wynagrodzenia przez przepisanie stosownych postanowień układu do umowy o pracę. Ustalenie określonych warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy przez odesłanie do stosownych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie narusza art. 241²⁶ § 2 k.p. (podobnie wyroki Sądu Najwyższego: z 18 lutego 2013 r., II PK 164/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 249 oraz z 5 listopada 2020 r., II PK 13/19, LEX nr 3075162).

W wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109), Sąd Najwyższy uznał, że warunki (zasady) wynagradzania za pracę należy rozumieć szerzej niż tylko jako reguły ustalania wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego). Wskazuje na to treść art. 78 § 2 k.p. Przepis ten obok wąsko pojmowanego wynagrodzenia jako "stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku", wymienia także "inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia, jeżeli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy".

Artykuł 78 § 2 k.p. dotyczy trybu ustalania wysokości i zasad przyznawania rozmaitych składników wynagrodzenia za pracę. Tryb ten określają natomiast art. 77¹-77³ k.p., do których analizowany przepis odsyła. Układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania ustalają, oprócz "przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", "warunki wynagradzania". A zatem "zasady wynagradzania" to co do przedmiotowego zakresu regulacji synonim "warunków wynagradzania" (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2018 r., I PK 151/17, LEX nr 2525434 czy z 29 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 157). Za składnik wynagrodzenia za pracę Sąd Najwyższy uznał nagrodę jubileuszową (jeżeli jej charakter odpowiada cechom pojęciowym premii, to jest poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości), przyjmując, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące nagród jubileuszowych nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy z mocy art. 241²⁶ § 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 października 1999 r., I PKN 159/99; z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPIUS 2002 nr 23, poz. 568; z 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83; z 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316). Do takich dodatkowych składników wynagrodzenia może należeć również nagroda (premia) uznaniowa, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości. Może być jednak także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia, w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania; w takim razie jest nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPIUS 2002 nr 23, poz. 568 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316).

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21 (LEX nr 3219800) Sąd Najwyższy dokonał szczegółowej i obszernej analizy różnic pomiędzy premią a nagrodą podkreślając, że "premia uznaniowa" utożsamiana jest z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p., zgodnie z którym 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 (zwykajne) 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. Wątek ten wymaga ponownego rozważenia i oceny przy ponownym rozpoznaniu niniejszej sprawy.

W kwestii rozróżnienia nagród i premii, Sąd Najwyższy orzekł w wyroku I PK 261/16, 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. Konkretné 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 6 września 2017 r., I PK 261/16, LEX nr 2389578).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów rozpoznawanej sprawy, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że przyznawanie i wypłata nagrody rocznej poszczególnym pracownikom (nie tylko kadrze zarządzającej) stanowiła u skarżącego pewną zasadę (str. 8 uzasadnienia zaskarżonego wyroku). Jednak Sądy nie wyjaśniły dostatecznie charakteru spornego świadczenia pieniężnego. Może być bowiem tak, że jest to świadczenie pozbawione cech wynagrodzenia, w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od uznania pracodawcy; w takim razie będzie nagrodą. Istotną kwestią wymagającą zatem ponownego rozważenia przez Sąd Okręgowy będzie ustalenie charakteru spornego świadczenia, który element jest dominujący "wynagrodzeniowy" czyli za „normalnie” wykonywaną pracę, czy „wyjątkowy” za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych). Innymi słowy, potrzebne jest zweryfikowanie, którym cechom pojęciowym „premi” czy „nagrody” poddaje się sporne świadczenie pieniężne. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że w świetle utrwalonego stanowiska judykatury świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) "premią uznaniową", wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 115).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyznając powodowi prawo do nagrody rocznej za 2016 r. zweryfikował tylko zasady przyznawania nagród obowiązujące u pozwanego tj. zakładowy regulamin wynagradzania - analizując wyłącznie przesłanki wypłaty premii rocznej pominął zaś postanowienia umów o pracę zawartych z powodami oraz przede wszystkim nie zbadał gruntownie charakteru świadczenia z perspektywy spełniania przesłanek premii lub nagrody. Sąd Okręgowy nie rozważył przy tym ograniczeń wynikających z art. 128 § 2 pkt 2

k.p. w art. 241²⁶ § 2 k.p. uznał, że regulamin znajduje zastosowanie do powodów przez to, że „(...) w § 2 i 3 stanowi, że przedmiotowy akt określa zasady wynagradzania pracowników szpitala, przy czym przez pracowników szpitala należy rozumieć osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Jednocześnie w treści regulaminu próżno szukać wyłączeń co do kadry zarządczej, czy określonych stanowisk samodzielnych. Regulamin w cytowanych § 2 i 3 jest zatem zgodny z wymogiem, stawianym przez przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. A. C., S. T., V. S. byli zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, co wynika wprost z akt osobowych powodów i nie było kwestionowane w sprawie.” (strona 27 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), co z kolei pozostaje w sprzeczności z wcześniejszą w tym uzasadnieniu argumentacją dotyczącą uznaniowego charakteru nagrody przeprowadzona przez Sąd Rejonowy. Ustalenia wymaga zatem czy sporne świadczenie pieniężne jest składnikiem wynagrodzenia normowanym w regulaminie wynagradzania czy nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. co pozwoli ustalić, czy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy zastosowanie znajduje ograniczenie z art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Zarzuty kasacyjny wymieniony w pkt 3) jest częściowo zasadny. Skarżący podnosi zarzuty naruszenia art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 105 k.p. przez ich niezastosowanie, twierdząc że nie doszło do skutecznego przyznania prawa do nagrody rocznej powodom z uwagi na brak pisemnego zawiadomienia o przyznaniu nagrody adresowanego bezpośrednio do każdego powodów zawierającego stosowne oświadczenie woli pracodawcy, które zostałyby wręczone pracownikom i jakoby dopiero w ten sposób mogło zostać złożone oświadczenie woli o przyznaniu świadczenia (art. 61 § 1 k.c.) zaś brak pisemnej informacji o przyznaniu nagrody w aktach osobowych pracowników (art. 105 k.p.) jest równoznaczny z nieprzyznaniem nagrody. W tym miejscu trzeba przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99 (OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 713), że odręczna notatka przełożonego zawierająca obliczenia ewentualnej nagrody, której adresatem nie jest pracownik, nie stanowi przyrzeczenia jej wypłaty. W okolicznościach niniejszej sprawy mamy jednak do czynienia z bardziej sformalizowaną formą pisemną dokumentu: poleceniem wypłaty nagród skierowanym przez dyrektora szpitala do pracownika. W kwestii formy dokumentowej wypowiedział się Sąd Najwyższy w

wyroku z 17 listopada 2016 r., II PK 225/15 (LEX nr 2178701), w którym sprawa dotyczyła formy umowy o pracę (art. 29 k.p. i art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku orzekł, że kwestia formy nie jest przesądzająca. Przed sądem pracy nie obowiązuje zwykły reżim dowodowy z dokumentów (art. 473 § 1 k.p.c.). Forma pisemna w prawie pracy nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności (w tym przypadku art. 105 k.p. w związku z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie tu orzekającym pogląd ten znajduje zastosowanie również w realiach niniejszej sprawy w odniesieniu do rozpoznawanego zarzutu naruszenia art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 105 k.p. W razie sporu rolą sądu jest zatem ustalenie, czy doszło do przyznania nagród na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. W rozpoznawanej sprawie Sądy *meriti* ustaliły, że przyjęta u pracodawcy praktyka przyznawania nagród nie była sformalizowana i nie było jednolitego trybu informowania pracowników o przyznaniu nagród w roku 2016 i w latach ubiegłych (str. 7-8 uzasadnienia zaskarżonego wyroku). Stąd pisemne polecenie wypłaty z 7 lipca 2017 roku kierowane przez dr. n. med. W. B. do A. C., mogło stanowić oświadczenie pracodawcy o przyznaniu powodowi nagród rocznych. Jednak nie można tracić z pola widzenia, że ten niesformalizowany tryb przyznawania nagród następuje z trudnością w ustaleniu momentu dojścia tej informacji do pracowników oraz ustalenia ziszczenia się przesłanki skutecznego odwołania oświadczenia woli o ich przyznaniu (polecenia p. o. Dyrektora Szpitala dr hab. n. med. Ł. K. skierowanego wyłącznie do powoda A. C. zarządzeniem nr [...] z 25 lipca 2017 r.). W analizowanym stanie faktycznym Sądy *meriti* ustaliły spełnienie tych przesłanek, przy czym dla rozstrzygnięcia sporu konieczne jest w pierwszej kolejności rozważenie charakteru prawnego spornego świadczenia pieniężnego, co już zostało zasygnalizowane w odpowiedzi na zarzut z pkt 1).

Nie mniej jednak gdyby Sąd Okręgowy rozpoznając ponownie sprawę doszedł do wniosku, że sporne świadczenie jest nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. wówczas musi wziąć pod rozwagę, że pracodawca naruszył ustawowy obowiązek dokumentowania nagród w aktach osobowych pracowników wynikający z art. 105 k.p. Należy zgodzić się ze skarżącym i pogląd ten jest również aprobowany w doktrynie, że dokumentowanie przyznania nagrody w aktach osobowych pracownika

nie stanowi zbędnego formalizmu, ale wypełnienie obowiązków ciążących na pracodawcy z mocy przepisów rangi ustawowej. Skoro bowiem oświadczenie pracodawcy kształtuje prawo podmiotowe po stronie pracownika, to ani jego powstanie, ani jego treść nie mogą budzić jakichkolwiek wątpliwości tak jak ma to miejsce w niniejszej sprawie (zob. D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 105).

Założenia zarzutów podniesionych w punkcie 4) i 5) są wadliwe. Konstrukcja zarzutu naruszenia art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie jest prawidłowa. Skarżący kwestionuje rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, przyjmując, że czynność prawna polegająca na poleceniu wypłaty nagród rocznych pismem datowanym na 7 lipca 2017 r. w jego ocenie powinna zostać oceniona przez Sąd jako nieważna. Skarżący zauważa, że w sytuacji gdy dr n. med. W. B. wraz z powodami A. C., V. S. i S. T. kształtował politykę płacową pozwanego w sposób, który dopuszczał istnienie rażących dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami powodów a pozostałych pracowników szpitala, to treść i cel wydanego przez byłego dyrektora polecenia wypłaty były sprzeczne z zasadą uczciwości oraz równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem w tym zakresie polecenie to jest nieważne. Trudno jest przyjąć logikę tej argumentacji kierowanej wobec powodów, którzy byli pracownikami Szpitala Klinicznego im [...] (co słusznie zauważają powodowie w odpowiedzi na skargę kasacyjną). Zarzuty dotyczące prowadzenia polityki kadrowo-płacowej należy kierować wobec pracodawcy, który jest odpowiedzialny za kształtowanie polityki kadrowo-płacowej. Nie jest to również przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie i dlatego nie podlega ocenie w niniejszym postępowaniu.

Z kolei powołując się na ruszenie art. 8 k.p. skarżący motywuje, że żądanie powodów wypłaty nagrody rocznej jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa z powodu rażących dysproporcji między wynagrodzeniami powodów a pozostałych pracowników szpitala, co świadczy o stosowaniu praktyk dyskryminujących. Podnoszone argumenty co do zasad przyznawania nagród mogą być kierowane wobec pracodawcy a nie wobec powodów, kwestia ta nie stanowi przedmiotu oceny w rozpoznawanej sprawie. Natomiast jeśli chodzi o ocenę pracy powodów z perspektywy przesłanek z art. 105 k.p. i zasadności wypłaty nagrody, zarzut jest przedwczesny. Sąd Okręgowy będzie mógł ocenić zasadność tego

zarzutu dopiero po ustaleniu charakteru spornego świadczenia pieniężnego przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Na marginesie należy zauważyć, że Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że w przypadku nabytego prawa do wynagrodzenia zasadność jego wypłaty może być oceniana w świetle art. 8 k.p., czyli zasad współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). Natomiast ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, co oznacza, że podlega kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia tych klauzul generalnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, LEX nr 1226618 i przywołane tam orzeczenia). Podobnie reguła ta odnosi się do nabytego prawa do nagrody, w tym przypadku mimo, że przyznanie nagrody pozostaje w sferze uznania pracodawcy, to swoboda decyzji nie jest nieograniczona lecz jej ustawowe granice wyznacza art. 105 k.p. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210 z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego).

Strona skarżąca w ramach procesowej podstawy kasacyjnej sformułowała zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. polegający w jej ocenie na nierozpoznaniu istoty sprawy w granicach apelacji związanej z podniesionym w niej zarzutem naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2) k.p. i w konsekwencji błędne przyjęcie, że przepisy zakładowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego w zakresie, w jakim odnoszą się one do przyznawania nagród i premii miały zastosowanie wobec powodów A. C., S. T. i V. S.. Zarzut okazał się zasadny i przesądził o uchyleniu zaskarżonego wyroku.

Art. 378 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Z ustanowionego w tym przepisie obowiązku rozpoznania sprawy

w granicach apelacji nie wynika wprawdzie konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952; postanowienia Sądu Najwyższego z: 20 września 2023 r., I CSK 44/23, LEX nr 3614154; 22 września 2023 r., I CSK 4942/22, LEX nr 3606664; 17 października 2023 r., III CZ 153/23, LEX nr 3616211; 25 stycznia 2024 r., I CSK 6269/22, LEX nr 3658513).

Trzeba przy tym mieć na uwadze, że użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę "w granicach apelacji", oznacza, iż sąd ten rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 k.p.c. i art. 382 k.p.c.), ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego (art. 386 § 6 k.p.c., art. 398²⁰ k.p.c. i art. 390 § 2 k.p.c.), stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 367 k.p.c. i nast. oraz art. 391 § 1 k.p.c. i art. 13 § 2 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne (np. art. 162 k.p.c.), ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 *in fine* k.p.c.), orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (art. 378 § 1 k.p.c., art. 384 k.p.c. i 386 k.p.c.), i w końcu rozstrzyga o kosztach postępowania (art. 108 § 2 k.p.c.). (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2023 r., III USK 94/22, LEX nr 3580195).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77 § 5 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2 k.p., na stronach 27 i 28

uzasadnienia zaskarżonego wyroku odniósł się wprowadzić do tego zarzutu, jednak tylko poprzez wskazanie przytoczonych w nim przepisów, nie rozpoznał go natomiast merytorycznie, co nie wypełnia dyspozycji art. 378 § 1 k.p.c. Dalej, w toku swoich rozważań, Sąd pominął całkowicie kwestię ustawowego wyłączenia kadry zarządzającej z postanowień wewnętrznych przepisów płacowych obejmujących zasady wynagradzania pracowników, przedstawiając a *contrario* stanowisko mające uzasadnić podleganie tej kategorii zatrudnionych i tym samym możliwość przyznawania im nagród i premii przewidzianych w regulaminie wynagradzania. Sąd Okręgowy zweryfikował tylko postanowienia Regulaminu Wynagradzania Szpitala Klinicznego im. [...] w P., pod kątem istnienia wyłączeń co do kadry zarządczej, czy określonych stanowisk samodzielnych w zakresie stosowania zasad wynagradzania pracowników szpitala nie weryfikując jednak rodzaju spornego świadczenia pieniężnego z perspektywy premii i nagrody. Ustalenie charakteru tego świadczenia jest niezbędne dla oceny zasadności zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77 § 5 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Rozpoznanie istoty sprawy w ramach zarzutu apelacyjnego winno nastąpić poprzez rozważenie, czy wewnętrzne regulacje płacowe pozwanego nie mogły mieć zastosowania wobec powodów z uwagi na ustawowe ograniczenia z art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. w związku z tym, że powodowie A. C., S. T. i V. S., zaliczali się do osób zarządzających zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. jako zastępcy dyrektora oraz główna księgowa. Następnie ustalenie, czy umowy o pracę powodów obejmowały wyłącznie jednoskładnikowe wynagrodzenie „ryczałtowe” i czy zawierały odesłanie do wewnętrznych regulacji płacowych pozwanego w zakresie wypłaty innych świadczeń. Niezbędne jest również jednoznaczne ustalenie elementu dominującego spornego świadczenia pieniężnego, czy było „nagrodą” czy „premią”, a w konsekwencji ustalenie czy zasady jego przyznawania i wypłacania były regulowane zakładowym regulaminem wynagradzania. Dopiero przy tak rozpoznanej sprawie będzie możliwe rozstrzygnięcie zasadności podniesionych zarzutów apelacyjnych.

W skardze kasacyjnej strona skarżąca podniosła również, że w niniejszej sprawie występują istotne zagadnienia prawne, które wiążą się z koniecznością udzielenia odpowiedzi na następujące pytania: a) „czy osobom kierującym zakładem pracy w imieniu pracodawcy, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., zatrudnionym

na podstawie umów o pracę, w których wskazano wyłącznie jednoskładnikowe ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne, mogą być przyznane dodatkowe świadczenia w postaci nagrody, wynikające z obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania, zważywszy na treść art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p.?

b) czy wewnętrzne polecenie dokonania wypłaty nagrody skierowane przez dyrektora do jego zastępcy może zostać uznane za oświadczenie pracodawcy o przyznaniu pracownikowi nagrody, zgodnie z treścią art. 105 k.p., pomimo iż nie zawiera ono imiennego oświadczenia o przyznaniu nagrody i nie zostało skierowane do pracownika, a jego odpis nie został dołączony do jego akt osobowych?

c) czy ukształtowanie polityki płacowej pracodawcy przez kadrę zarządzającą zakładem pracy w sposób skutkujący uprzywilejowaniem tych osób względem innych pracowników, oczywiście naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu uzasadnia w świetle art. 8 k.p. uznanie za nadużycie dochodzenie wypłaty nagrody rocznej?”.

W ocenie składu Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, sformułowane zagadnienia zostały przez skarżącego przedstawione równolegle w ramach zarzutów kasacyjnych zatem odpowiedź została już udzielona w ramach odpowiedzi na zarzuty kasacyjne. W zaistniałym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie widzi potrzeby powtarzania wywodów w przedstawionych kwestiach.

Mając na uwadze powyższe, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

[SOP]

r.g.