

POSTANOWIENIE

Dnia 15 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Ł. H.

przeciwko B. Spółce z o.o. w P.

o zapłatę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 stycznia 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 26 czerwca 2023 r., sygn. akt VII Pa 142/22,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od B. Spółki z o.o. w P. na rzecz Ł. H. kwotę 2025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z art. 98 § 1¹ k.p.c.

Ł.n

UZASADNIENIE

Ł. H. domagał się zasądzenia od B. sp. z o.o. w P. 13 000 zł z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia w postaci premii z zysku wypracowanego przez pozwaną w roku obrotowym 2019.

Sądu Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, wyrokiem z dnia 27 września 2022 r., oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z dnia 26 czerwca 2023 r. zmienił zaskarżony przez powoda wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 13 000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że pozwana B. sp. z o.o. z siedzibą w P. zajmuje się produkcją szklą gospodarczego. Jest jedną ze spółek zależnych - jedynym wspólnikiem pozwanej jest spółka B. która jest spółką prawa niderlandzkiego, z siedzibą w A. Do grupy kapitałowej B., poza pozwaną, należą jeszcze spółki z Portugalii, Hiszpanii, Niemiec, Grecji, Rumunii i Bułgarii.

Powód był zatrudniony u pozwanej od 6 grudnia 2013 r. do 31 marca 2020 r. na stanowisku prawnika w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda oświadczeniem z dnia 19 grudnia 2019 r.

Na początku marca 2020 r., tytułem zrealizowanej premii „PAD”, powód otrzymał od pracodawcy kwotę 14 170,10 zł netto. Jako tytuł przelewu podano „wynagrodzenie bonus 2019”. Premia PAD była przeznaczona dla określonych grup pracowników i była wypłacana co roku. W przypadku pracowników [...] spółki premię PAD warunkowały cztery elementy - zysk grupy, zysk operacyjny, w którym zawarte są indywidualne elementy ustalone z bezpośrednim przełożonym na początku roku, ocena roczna pracownicza ustalona w procentach i absencja.

W związku z kilkuletnim rozwojem B. jej udziałowcy od lutego 2020 r. zaczęli rozważać przyznanie pracownikom wszystkich spółek jednorazowej premii (bonusu) związanej z obecnością w spółkach. Była to część dywidendy przysługującej wspólnikom. Wcześniej takie świadczenie nie było pracownikom wypłacane.

W dniu 10 marca 2020 r. (kiedy nie były jeszcze jednoznacznie określone kryteria przyznawania bonusu) na portalu internetowym grupy kapitałowej [...] .com pojawił się plik zatytułowany „[...] (raport z działalności), w którego wprowadzeniu - oświadczeniu prezesa (chairman) grupy B. m.in. ogólnikowo stwierdzono: „Na dzisiejszym dorocznym zgromadzeniu udziałowców uznali, że od czasu ostatnich przejęć dywizji niemieckie i południowo-wschodniej wyniki firmy poprawiły się ponad nasze oczekiwania, dlatego zdecydowano, że 8.7 milionów euro z jej

dochodu netto zostanie rozdzielone pomiędzy pracowników wszystkich spółek zależnych, z wyjątkiem kierownictwa wyższego szczebla”.

W dniu 28 kwietnia 2020 r. poinformowano pracowników o zasadach przyznawania bonusu (informacja od CEO S. S.):

- wszyscy pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę przed dniem 1 kwietnia 2019 r. są upoważnieni do otrzymania specjalnego bonusu, o ile:
 - absencja w 2019 r. wynosi poniżej 90 dni,
 - ocena roczna za 2019 r. jest przynajmniej na poziomie 50% (dotyczy osób objętych systemem rocznej oceny),
 - pracownicy nie znajdują się w okresie wypowiedzenia,
 - „brak naruszenia zasad BHP, wartości naszej firmy oraz regulaminów i procedur wewnętrznych, brak narażenia na ryzyko współpracowników bądź klientów firmy”.

Nadto podano zasady wyliczenia bonusu:

- pracownicy z absencją na poziomie poniżej 10 dni w ciągu 2019 r. otrzymają pełną wartość bonusu,
- pracownicy z absencją od 10 do 90 dni w ciągu 2019 r. otrzymają bonus proporcjonalnie obniżony w zależności od liczby dni nieobecności,
- pracownicy, których roczna pensja w 2019 r. nie przekroczyła 2,5 - krotności rocznej pensji minimalnej danego kraju, otrzymają 14% swojego rocznego wynagrodzenia;
- pracownicy, których roczna pensja w 2019 r. przekroczyła 2,5 - krotność rocznej pensji minimalnej danego kraju, otrzymają 12% swojego rocznego wynagrodzenia.

Zaznaczono, że wypłata bonusu nastąpi łącznie z pensją za kwiecień.

Dla przyznania bonusu nie miało znaczenia, dlaczego stosunek pracy został rozwiązany, a jedynie to, czy ktoś był pracownikiem czy nie.

W pozwanej spółce na dzień 1 kwietnia 2019 r. było zatrudnionych 28 osób, 2 z nich nie otrzymało dodatkowego bonusu z uwagi na zajmowane stanowisko dyrektora. Oprócz powoda był jeszcze drugi pracownik, który zakończył zatrudnienie przed kwietniem 2020 r. i z tego względu nie otrzymał bonusu.

W B. sp. z o.o. Huta J. były zatrudnione 232 osoby, z czego bonus uzyskały 222 osoby; 10 pracowników nie uzyskało bonusu z uwagi na absencję ponad 90 dni bądź ocenę pracowniczą poniżej 50%; 8 osób nie otrzymało bonusu z uwagi na to, że ich zatrudnienie zostało zakończone przed kwietniem 2020 r.

W B. sp. z o.o. Huta S. były zatrudnione 247 osoby, z czego bonus uzyskało 227 osób; 20 pracowników nie uzyskało bonusu z uwagi na absencję ponad 90 dni, ocenę pracowniczą poniżej 50% bądź pozostawanie w okresie wypowiedzenia; 6 osób nie otrzymało bonusu z uwagi na to, że ich zatrudnienie zostało zakończone przed kwietniem 2020 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji, sporny bonus stanowił inne świadczenie związane z pracą zbliżone do nagrody, o której mowa w art. 105 k.p. i przysługiwał z tytułu przyczynienia się pracowników spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej do osiągnięcia przez nią dobrych wyników w 2019 r. Nie był on natomiast elementem wynagrodzenia za pracę. W jego charakterystyce dominuje bowiem uznaniowość (co do przyznania i co do wysokości) i wyjątkowość - co cechuje także nagrodę. Bonus był związany z wynikami grupy kapitałowej, do której należy pozwana, osiągniętymi przed 2020 r., ale pracownikom w tamtym czasie nie było wiadome, że mogą go otrzymać, gdyż pomysł jego przyznania zrodził się dopiero w lutym 2020 r. Wcześniej takiego bonusu nie wypłacano i nie wprowadzono go na stałe, a z niekwestionowanych ustaleń sądu pierwszej instancji wynika, że jego przyznanie było przejawem dobrej woli wspólników B. (spółki - matki), którzy „podzielili się” z pracownikami swoimi udziałami w zyskach. Jednocześnie kryteria przyznania bonusu i jego wysokości, określone w komunikacie z dnia 28 kwietnia 2020 r., nie nawiązywały do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, co jest charakterystyczne dla wynagrodzenia za pracę (art. 78 § 1 k.p.). Sporne świadczenie nie miało zastąpić któryś ze składników wynagrodzenia za pracę - wynagrodzenie zasadnicze i premia PAD zostały normalnie wypłacone. Dlatego powód nie miał roszczenia o jego przyznanie i wypłatę.

Dalej Sąd drugiej instancji wywiódł, że do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za

pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Pracownicy, którym nagrody nie przyznano, mogą jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykażą naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9 k.p., art. 11² i 11³ k.p., wreszcie art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. Z tego względu uznał, że nieprzyznanie powodowi spornego świadczenia stanowiło naruszenie zasady równego traktowania.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że kryteria przyznania świadczenia odnosiły się do dobrych wyników grupy kapitałowej i zależały między innymi od tego, czy pracownicy faktycznie pracowali (kryterium absencji) i czy była to praca o odpowiedniej jakości (kryterium oceny okresowej). Niesporne było, że powód spełnił przesłanki: 1) zatrudnienia przed 1 kwietnia 2020 r., 2) absencji w 2019 r. poniżej 90 dni, 3) oceny rocznej za 2019 r. przynajmniej na poziomie 50%, 4) „braku naruszenia zasad BHP, wartości firmy oraz regulaminów i procedur wewnętrznych, braku narażenia na ryzyko współpracowników bądź klientów firmy”. Z racji tego, że w momencie wypłaty spornego świadczenia (w maju 2020 r. - wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2020 r.) powód nie był już pracownikiem pozwanej (jego stosunek pracy ustał w dniu 31 marca 2020 r.), nieaktualna była przesłanka niepozostawania w okresie wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód przyczynił się do osiągnięcia przez grupę kapitałową, do której należy pozwana, dobrego wyniku w 2019 r., z tytułu którego przysługiwał bonus, powinien więc go otrzymać, tym bardziej, że jego ocena roczna za 2019 r. była zapewne w niektórych przypadkach wyższa od ocen osób, które bonus otrzymały. Stwierdził, że nieprzyznanie i niewypłacenie powodowi bonusu stanowiło naruszenie zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości wyrażoną w art. 18^{3c} § 1 k.p., przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje także inne świadczenia związane z pracą (art. 18^{3c} § 2 k.p.), a więc nagrody z art. 105 k.p. W kontekście definicji prac o jednakowej wartości zawartej w art. 18^{3c} § 3 k.p. uznał, że z góry założona powszechność bonusu i związane z tym łagodne kryteria jego przyznania

oznaczały, że dla potrzeb przyznania tego świadczenia wszystkie prace wykonywane w ramach grupy kapitałowej, do której należy pozwana, zostały uznane za prace o jednakowej wartości.

Pozwana w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że sporne świadczenie, które nie było uzależnione od rodzaju pracy ani od oceny pracownika, objęte jest zakresem prawa do jednakowego wynagrodzenia;

2. art. 18^{3c} § 1 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że ma on zastosowanie pomimo niezaistnienia przesłanki dyskryminacyjnej w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując na potrzebę wyjaśnienia istotnego zagadnienie prawne w kontekście wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p., tj. czy zakresem tego przepisu (prawem do jednakowego wynagrodzenia) objęte są świadczenia uznaniowe, które nie są uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy ani od oceny pracownika.

W ocenie pozwanej, prawidłowa wykładnia art. 18^{3c} § 1 k.p. (a w konsekwencji odpowiedź na wskazane na wstępie zagadnienie prawne) prowadzi do wniosku, że zakresem tego przepisu nie są objęte świadczenia uznaniowe, nieuzależnione od rodzaju wykonywanej pracy ani od oceny danego pracownika. Jej zdaniem, skoro art. 18^{3c} § 1 k.p. określa dwie przesłanki powstania prawa do jednakowego wynagrodzenia - jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, to jeśli dane świadczenie (tu bonus) nie spełnia obu tych kryteriów (ex definitione nie dotyczy pracy jednakowej, wartość prac nie ma znaczenia), należy przyjąć, że nie jest objęte zakresem art. 18^{3c} § 1 k.p.

Powód w odpowiedzi na skargę wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa przez pełnomocnika procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Istotnym zagadnieniem prawnym (na które powołuje się skarżąca) jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. Stąd też nie występuje w sprawie istotne

zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jak analogicznie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 nr 13, poz. 5).

Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003). Zagadnienie prawne jest istotne, jeżeli jego rozstrzygnięcie ma znaczenie nie tylko dla ukierunkowania praktyki sądowej, ale też rozstrzygnięcia sprawy, w której zagadnienie powstało (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 12/20, LEX nr 3095788; z dnia 22 października 2020 r., II UK 385/19, LEX nr 3096724; dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 28 sierpnia 2020 r., II CSK 212/20, LEX nr 3057904). Inaczej rzecz ujmując, rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego musi mieć wpływ na wynik sprawy, rzutować na jej rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 sierpnia 2020 r., V CSK 618/19, LEX nr 3051789). Zatem istotnym zagadnieniem prawnym jest problem, którego rozwiązanie jest konieczne do wydania w orzeczeniu w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2019 r. II CSK 60/19, LEX nr 2745538).

W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk

2004; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest zatem uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 Nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 351964).

Powyższe, wypracowane w orzecznictwie, kryteria „jednakowej pracy” odnoszą się do wynagrodzenia za pracę związanego *stricte* z zajmowanym stanowiskiem czy zakresem obowiązków i sposobem ich wykonywania, ponieważ na kanwie tego rodzaju stanów faktycznych były formułowane. Natomiast, gdy przedmiotem oceny jest nagroda o charakterze uznaniowym, to kryterium „jednakowej pracy” ukryte jest w motywacji pracodawcy przyznającej tego rodzaju świadczenie (np. przyczynienie się do wypracowania zysku, nienaganna praca, motywacja do zaangażowania się w wykonywanie obowiązków pracowniczych). Dlatego Sąd Najwyższy uznaje, że pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a} i art. 18^{3c} k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, LEX nr 1135838; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 115/04, LEX nr 589973; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86; OSP 2012 nr 12, poz. 115). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 2 k.p.).

Jak wynika z ustaleń faktycznych, bonus został wypłacony wraz kwietniowym wynagrodzeniem, na początku maja 2020 r. Wtedy została przygotowana imienna lista pracowników uprawnionych do uzyskania bonusu. Świadczenia tego nie otrzymał powód, ponieważ w dacie podejmowania decyzji był w okresie wypowiedzenia (przesłanka negatywna) a w dacie wypłaty nie był już pracownikiem. Natomiast spełniał pozostałe przesłanki pozytywne, tj.: 1) zatrudnienie w całym 2019 r., 2) absencja w 2019 r. poniżej 90 dni, 3) ocena roczna za 2019 r. przynajmniej na poziomie 50%, 4) „brak naruszenia zasad BHP, wartości firmy oraz regulaminów i procedur wewnętrznych, brak narażenia na ryzyko współpracowników bądź klientów firmy”. Stąd też twierdzenie skarżącej, że przyznanie pracownikom pozwanej nagrody nie było uzależnione od wykonanej przez nich pracy ani od ich oceny pracowniczej nie ma pokrycia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, którą Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Podsumowując, po pierwsze, przedstawiany przez skarżącą problem prawny nie występuje w niniejszej sprawie, bowiem u jego podstaw legło założenie niewynikające z ustalonego stanu faktycznego.

Po drugie, orzecznictwo Sądu Najwyższego wyjaśniło już, że nieprzyznanie pracownikowi nagrody (świadczenia o charakterze uznaniowym) może być przejawem dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} i art. 18^{3c} k.p.

Na koniec warto dodać, że z informacji udzielonej pracownikom w dniu 28 kwietnia 2020 r. (przez S. S., prawdopodobnie członka zarządu pozwanej, skoro była słuchana w charakterze strony za pozwaną) wynikają zasady, konkretne kryteria przyznawania bonusu. Określone też zostały tzw. reduktory świadczenia uzależnione od liczby dni absencji wynoszącej poniżej 90 dni oraz ustalano zasady obliczania wysokości świadczenia.

W kształtującym się przez wiele lat, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy, przy czym przed przyznaniem nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. Jeżeli natomiast warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 1-2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX nr 84476; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA

1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095; z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254; z dnia 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, LEX nr 611397; z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70).

W konkluzji, sporne świadczenie („bonus”) spełniałoby warunki premii regulaminowej (rocznej) i miałoby charakter roszczeniowy, jeśli ustalenia faktyczne pozwalałyby na uznanie aktu przyznającego bonus za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (nie wiadomo, czy w ślad za decyzją prezesa grupy B. złożone zostało jednostronne oświadczenie woli w imieniu pozwanej, które uzupełniłoby treść stosunku pracy powoda w zakresie warunków jego wynagradzania – zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2004 r., I PK 588/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 170 i z dnia 27 maja 2014 r., I PK 296/13, LEX nr 1475265).

Na pewno pozbawienie prawa do nagrody za dany rok z powodu biegnącego okresu wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę - w następnym roku stanowi dyskryminację w zatrudnieniu (niezależnie od charakteru spornego świadczenia). W stanie prawnym od 7 września 2019 r. (od wejścia w życie ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1043), gdy skreślono w art. 11³ oraz 18^{3a} § 1 zwrot „a także ze względu na”, niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników (stanowiącego dyskryminację) są kryteria wymienione w art. 11¹, 18^{3a} § 1 i w przepisach szczególnych oraz inne kryteria, które są społecznie nieakceptowalne. Katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników jest otwarty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101). Ich stosowanie oznacza dyskryminację pracownika, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Rację ma w tym względzie Sąd drugiej instancji, że nieakceptowalne społecznie jest pozbawienie powoda prawa do nagrody z 2019 r., gdy i on przyczynił się do osiągnięcia przez grupę kapitałową, do której należy pozwana, dobrego wyniku w 2019 r. (z tytułu którego przyznano pracownikom bonus) i wypełnił wszystkie przesłanki jej przyznania, tylko z tego powodu, że w następnym roku, kiedy decydowano o zasadach przyznawania świadczenia był w okresie wypowiedzenia, a kiedy je wypłacano, nie był już pracownikiem.

Mając na uwadze powyższą argumentację, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 i art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935 ze zm.) orzekł jak w sentencji.'

[SOP]

[a.ł.]

