

Wyrok z dnia 21 stycznia 2011 r.

II PK 169/10

1. Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednokowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.).

2. Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} k.p.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 stycznia 2011 r. sprawy z powództwa Andrzeja W. przeciwko S.G. SA Oddziałowi w Polsce o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 22 grudnia 2009 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.200 (jeden tysiąc dwieście) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 20 listopada 2008 r. [...] oddalił powództwo Andrzeja W. przeciwko S.G. SA Oddziałowi w Polsce o wynagrodzenie.

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 150.000 zł tytułem niewypłaconej premii rocznej (tzw. bonusu) za 2006 r. Zdaniem powoda, zostały spełnione wszystkie kryteria wymagane do przyznania bonusu - powód pracował przez cały rok

2006, osiągnął bardzo dobre wyniki i zrealizował zaplanowane zadania, a rok ten przyniósł zyski dla pozwanej. Umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 28 lutego 2007 r., co było wynikiem odmowy udzielenia powodowi przez pozwaną urlopu bezpłatnego na odbycie studiów podyplomowych we Francji. Powód podniósł, że wszyscy inni pracownicy zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach, spełniający przewidziane kryteria, otrzymali przedmiotową premię, a więc niewypłacenie bonusu jemu narusza art. 18^{3c} k.p.

Pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła, że praca powoda w 2006 r. była mało efektywna, powód myślał już o zmianie pracy i rozpoczęciu studiów podyplomowych. Bonus był uznaniową nagrodą roczną, a nie premią. Nie był on uregulowany ani w aktach wewnętrznych pracodawcy, ani w indywidualnej umowie między pozwaną i powodem. Nagrodę taką pracownik nabywał dopiero w momencie przyznania mu jej przez pracodawcę. Pozwana nie przyznała takiej nagrody powodowi za 2006 r. Nieprzyznanie powodowi nagrody nie naruszało zasady równouprawnienia pracowników, gdyż pracownicy, którzy nagrodę otrzymali, zostali ocenieni jako bardziej przydatni dla pozwanej oraz wykazali większe zaangażowanie w pracy.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 października 2000 r. do 28 lutego 2007 r., ostatnio - od 1 września 2006 r. do 28 lutego 2007 r. - na stanowisku dealera rynku pieniężnego instrumentów dłużnych. W 2006 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 14.000 zł brutto miesięcznie. Powód w latach 2002-2006 otrzymywał roczną premię uznaniową zwaną „bonusem”, płatną w marcu następnego roku. Procedura oceny pracy powoda za 2006 r. nie została dokończona. Został sporządzony tylko niedokończony pisemny projekt oceny. Sporządzanie oceny pracownika odbywało się w systemie komputerowym. Powód znał dobrze aplikację internetową służącą do oceny pracowników i umiał się nią posługiwać. Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena pracy powoda za 2006 r. nie została przeprowadzona prawidłowo, gdyż powód zakończył procedurę oceniania za wcześnie, prawdopodobnie w wyniku błędu. Ocena powoda była niepełna, nie zawierała właściwego komentarza jego przełożonego Włodzimierza B. ani nie została przesłana do dyrektora departamentu. Powód zwrócił się do drugiego przełożonego Krzysztofa D. o ocenę, która została wystawiona w formie pisemnej, a nie w systemie komputerowym, co nie było w banku praktykowane od 2004 r. Ocena w części wypełnionej przez Włodzimierza B. była pozytywna, ale z jego zeznań w charakterze świadka wynikało, że wystawił ją na prośbę powoda, bo gdyby wystawił rzetelną ocenę jego pracy, to byłaby ona prze-

ciężna i powód nie mógłby się starać o dofinansowanie studiów. Ocena drugiego przełożonego Krzysztofa D., u którego powód pracował w 2006 r. tylko trzy miesiące, była pozytywna. Została jednak sporządzona na piśmie, a nie w systemie komputerowym, a więc wbrew procedurom obowiązującym w banku. Żadna z ocen przełożonych nie trafiła do dyrektora departamentu. Dyrektorowi znane były tylko ustne oceny Włodzimierza B. dotyczące powoda i były one negatywne, co stało się jedną z przyczyn przeniesienia powoda na inne stanowisko pracy. Pozytywnie ocenili powoda jego współpracownicy z obu działów, ale podkreślili, że powód w 2006 r. znalazł się w nowym dziale i dopiero się uczył nowych zadań, gdyż w nowym dziale były wymagane inne predyspozycje.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że pismem z 2 maja 2007 r. powód wezwał pozwaną do wypłaty należnej mu premii. Pozwana w piśmie z 28 maja 2007 r. poinformowała powoda, że bonus mu się nie należy, gdyż nie jest zobowiązana do wypłaty powodowi jakichkolwiek świadczeń po ustaniu stosunku pracy. Pozwana podkreśliła, że chociaż powód nie jest już jej pracownikiem, pokryła część kosztów studiów powoda w wysokości 38.140 zł. W całym okresie zatrudnienia powoda koszty jego szkolenia pokryte przez pozwaną wyniosły 77.689 zł. W 2006 r. powód był przyuczony do nowych zadań, był to rok dużych inwestycji w osobę powoda. Dodatkowo dofinansowanie do studiów powoda było bardzo wysokie. Bonus był rodzajem premii motywacyjnej na następny rok, a zatem nie było podstaw do wypłacenia bonusu powodowi w 2007 r. jako byłemu pracownikowi.

Oddalając powództwo Sąd Okręgowy stwierdził, że roczna premia uznaniowa, zwana bonusem, nie była uregulowana ani w regulaminie pracy, ani w umowach o pracę zawartych przez pozwaną z powodem. Premia była zależna od wyników finansowych banku i zespołu, aktywności pracownika, jego osiągnięć oraz jego indywidualnej oceny dokonanej przez przełożonego. W praktyce, jeżeli bank miał dobre wyniki finansowe, premia była przyznawana wszystkim pracownikom, którzy otrzymali ocenę pozytywną. Przyznawanie bonusu nie było nigdzie uregulowane, była to decyzja uznaniowa pracodawcy oparta na ocenie rocznej pracownika. Ocena roczna powoda nie została zakończona w systemie komputerowym, a więc zgodnie z procedurą obowiązującą w banku nie została prawidłowo wystawiona. Brakowało w niej właściwego komentarza przełożonego i akceptacji przez dyrektora departamentu, które to osoby miały ostatecznie największy wpływ na to czy premia zostanie przyznana i w jakiej wysokości. Premia roczna, oprócz charakteru nagrody uznaniowej,

miała także funkcję motywacyjną na kolejny rok, a powód na początku 2007 r. zdecydował się odejść z banku pozwanej. Pozwana dofinansowała powodowi studia na zagranicznej uczelni, chociaż takie dofinansowanie dla byłych pracowników nie było zwykłą praktyką banku. Premia miała charakter świadczenia uznaniowego, a nie świadczenia gwarantowanego.

Sąd Okręgowy podkreślił, że gwarantowanym świadczeniem u pozwanej było miesięczne wynagrodzenie za pracę (w przypadku powoda - 14.000 zł). Premia nie była przewidziana ani w regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego pracodawcy, ani w indywidualnych umowach o pracę. Wypłacanie premii zależało od uznania pracodawcy. Premia jest świadczeniem, którego wypłata jest uzależniona od spełnienia konkretnego i podlegającego weryfikacji warunku, dlatego przesłanki (warunki) jej otrzymania powinny zostać określone w regulaminie wynagradzania w sposób zrozumiały i czytelny dla pracowników albo w indywidualnej umowie o pracę. Wtedy spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie po jego stronie prawa podmiotowego (roszczenia) do wypłacenia mu premii. U pozwanego pracodawcy premia roczna nie była składnikiem wynagrodzenia określonym w regulaminie pracy albo w indywidualnych umowach o pracę, a więc jako taka nie może być badana pod względem naruszenia art. 18^{3c} k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie miało miejsca nierówne traktowanie powoda w związku z niewypłaceniem mu nagrody. Sąd pierwszej instancji nie dopatrywał się dyskryminacji powoda także na innych polach, takich jak dostęp do szkoleń czy awans.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że pracodawca musi uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną, wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. Istnieje podział na świadczenia zagwarantowane w regulaminie lub umowie o pracę, a więc te stanowiące składnik wynagrodzenia, do którego wypłaty pracodawca jest zobowiązany, i świadczenia nieprzewidziane ani w regulaminie, ani w umowie o pracę, a więc niebędące dodatkowym składnikiem wynagrodzenia i tym samym nieobjęte obowiązkiem wypłaty. Bonus był drugim z wymienionych świadczeń. Był uznaniową premią roczną (nagrodą), wypłacaną na podstawie każdorazowej decyzji pozwanej, a nie przyjętego na siebie przez pozwaną obowiązku. Dla odróżnienia premii gwaran-

owanej od premii uznaniowej tę drugą można określić jako nagrodę przyznawaną 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 (art. 105 k.p.). Bonus miał ponadto charakter nagrody motywacyjnej, zachęcającej pracownika do pracy w kolejnym roku. Nagroda nie ma charakteru roszczeniowego i nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę. Jej uznaniowy charakter polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie jej wysokości, należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy, a odpowiednie postanowienie w regulaminie wynagradzania nie jest konieczne. Skoro bonus miał charakter nagrody, wypłacanej pracownikom według uznania przełożonych, to pozwana nie miała obowiązku jej wypłacenia powodowi, któremu nie służy roszczenie o jej wypłatę.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zarzucając: 1) naruszenie art. 217 § 2 k.p.c., przez oddalenie wniosku powoda o przeprowadzenie dowodu z listy wynagrodzeń i bonusów wypłaconych pracownikom departamentów, w których pracował powód, od 2001 r. do 2007 r., co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy i pozbawiło powoda możliwości dowodzenia swoich twierdzeń; 2) naruszenie art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 105 k.p., przez ich błędne zastosowanie, polegające na przyjęciu, że bonus przyznawany corocznie przez pozwaną miał charakter nagrody uznaniowej a nie premii, oraz art. 18^{3a} - art. 18^{3d} k.p., w tym art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p., poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo istnienia przesłanek uzasadniających ich zastosowanie.

Powód podniósł, że u pozwanej funkcjonuje stały system wypłaty bonusów, których wysokość jest uzależniona od wynagrodzenia zasadniczego pracowników. Bonus w rzeczywistości miał charakter premii, a nie nagrody. Istniały obiektywne przesłanki, od których uzależniona była wypłata bonusu. Były to wyniki finansowe banku i zespołu, aktywność danego pracownika oraz ocena jego przełożonego, a wypłata bonusu była uzależniona od oceny rocznej pracownika. Jeśli bank miał dobre wyniki, bonus był przyznawany wszystkim pracownikom. W banku obowiązywały skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki przyznania i wypłaty bonusu. W ocenie powoda, nawet przy przyjęciu, że bonus miał charakter nagrody, w dalszym ciągu uzasadnione jest zastosowanie art. 18^{3c} k.p., jeżeli istniała możliwość wykazania, że nieprzyznanie bonusu powodowi, który wypełnił wszystkie warunki niezbędne

do jego otrzymania, stanowiło naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda. Podniosła, że należy odróżnić przesłanki nabycia prawa do określonego świadczenia ze stosunku pracy od motywów, jakimi kieruje się pracodawca, rozważając przyznanie prawa do dodatkowego, fakultatywnego świadczenia. Pracownik nabywa prawo do premii regulaminowej w przypadku spełnienia przesłanek określonych w regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę. W przypadku nagrody uznaniowej brak jest normatywnych przesłanek (warunków) jej przyznania, zatem nie jest możliwe badanie, czy zostały one spełnione i występowanie z roszczeniem o jej przyznanie i wypłatę. O przyznaniu nagrody według swego uznania decyduje pracodawca. Zdaniem pozwanej, nietrafny jest zarzut, że pominięcie w regulaminie wynagradzania bonusu jako premii regulaminowej stanowiło ze strony pracodawcy niedozwoloną próbę obejścia prawa. Powód bezpodstawnie twierdzi, że pracodawca ma obowiązek uregulowania zasad wypłaty dodatkowego świadczenia, niewymaganego powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, oraz że dodatkowe świadczenie musi mieć charakter obligatoryjny a nie uznaniowy.

Pozwana podniosła także, że dyskryminacja stanowi kwalifikowaną postać nierównego traktowania. Przepisy Kodeksu pracy, odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Powód nie spełnił przesłanek określonych w art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., ponieważ nie wykazał przyczyny dyskryminacji ani okoliczności dowodzących nierównego traktowania z tej przyczyny. Nie ma również zastosowania art. 18^{3c} k.p., który dotyczy wyłącznie świadczeń o charakterze roszczeniowym, a przedmiotem sporu jest nagroda (świadczenie uznaniowe). Pozwana zwróciła uwagę, że art. 77² k.p. odsyła do regulaminu wynagradzania, a w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pozwanej nie ma postanowień dotyczących zasad nabycia prawa do nagrody. Również umowa o pracę powoda nie wspomina o możliwości nabycia prawa do nagrody.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 22 grudnia 2009 r. [...] oddalił apelację. Sąd Apelacyjny przyjął, na podstawie analizy treści pozwu i kolejnych pism procesowych powoda oraz jego oświadczeń składanych w toku postępowania, że powód, obok roszczenia głównego w postaci żądania premii rocznej za 2006 r. (tzw. bonusu), zgłaszał - na wypadek, gdyby Sąd

Okręgowy uznał, że to pierwsze roszczenie jest niezasadne i podlega oddaleniu - także drugie roszczenie o odszkodowanie w związku ze szkodą, jaką poniósł wskutek nieprzyznania mu premii uznaniowej-nagrody (bonusu) wyłącznie z przyczyn stanowiących przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Drugie z opisanych roszczeń stanowiło roszczenie ewentualne - nie było to w żadnym razie roszczenie alternatywne (art. 365 k.c.) - a zatem w sytuacji uznania przez Sąd Okręgowy, że pierwsze roszczenie jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu, Sąd ten powinien był odrębnie rozpoznać i rozstrzygnąć drugie - ewentualne roszczenie o odszkodowanie. Tymczasem Sąd Okręgowy nie rozstrzygnął w wyroku o drugim roszczeniu (ewentualnym). W apelacji powód nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania dotyczących nieobjęcia rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego wszystkich zgłoszonych przez niego roszczeń. W tej sytuacji Sąd Apelacyjny rozpoznał apelację jedynie w zakresie istniejącego rozstrzygnięcia, którego przedmiotem było zasądzenie premii za 2006 r. Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami powoda. Ponadto dopuścił dowody uzupełniające z urzędu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zarzuty naruszenia art. 78 k.p. i art. 80 k.p. okazały się nieuzasadnione. Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że dochodzony w niniejszej sprawie bonus stanowi premię uznaniową (nagrodę), wypłacaną na podstawie każdorazowej swobodnej decyzji pracodawcy. Uprawnienie pracownika do przedmiotowego bonusu nie wynika z żadnego źródła prawa (art. 9 § 1 k.p.) - nie zostało przewidziane w ustawach i przepisach wykonawczych, aktach wewnętrznych pozwanego pracodawcy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy albo w umowie o pracę łączącej strony. Powyższe wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie. Ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie są prawidłowe. O tym, że przedmiotowy bonus ma charakter premii uznaniowej (nagrody), świadczą także uzupełniające zeznania świadka Sławomira K. złożone w postępowaniu apelacyjnym. Zarząd spółki francuskiej, której pozwana jest oddziałem w Polsce, podejmuje indywidualne decyzje o przyznaniu przedmiotowych bonusów pracownikom pozwanej oraz o ich wysokości. Po zakończeniu etapu dyskusji na temat osób uprawnionych do bonusów i ich wysokości listę wypłat akceptuje Dyrektor Departamentu Skarbu S.G. w Paryżu, a następnie - ostatecznie - Zarząd S.G. w Paryżu. Po podjęciu ostatecznej decyzji w tym zakresie, wypłaty bonusów na rzecz poszczególnych pracowników są dokonywane zwyczajowo do końca marca następnego roku ze środków pracodawcy. Z zeznań świadka Sławomira K. wynika, że bonus za 2006 r.

nie został przyznany powodowi. Świadek stwierdził ponadto, że nie dysponuje wiedzą co do istnienia w centrali S.G. w Paryżu jakichkolwiek regulaminów czy też układów zbiorowych, które regulowałyby wypłatę przedmiotowych bonusów pracownikom. Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw, aby zakwestionować wiarygodność zeznań świadka Sławomira K.

Po dokonaniu ponownej oceny całego materiału dowodowego (art. 382 k.p.c.) Sąd Apelacyjny uznał, że dochodzony przez powoda bonus nie jest premią o charakterze roszczeniowym, lecz w rzeczywistości nagrodą uznaniową uzależnioną od swobodnej woli pracodawcy. Tego przekonania nie zmieniają również zebrane informacje dotyczące corocznych wypłat bonusów na rzecz pracowników (dealerów) Departamentu Rynków Kapitałowych oraz planów budżetowych i stopnia ich realizacji dla tego Departamentu i poszczególnych zespołów wchodzących w jego skład, gdyż wobec ustalenia uznaniowego charakteru bonusu, nie mają one znaczenia dla wyniku sprawy.

Nie ma racji powód, iż o regulaminowym charakterze bonusu przesądza okoliczność, że jego wypłata była zależna od wyników finansowych banku i zespołu, aktywności pracownika, jego osiągnięć indywidualnych oraz oceny jego pracy przez przełożonego, oraz to że w praktyce - jeżeli bank miał dobre wyniki finansowe - premia była przyznawana wszystkim pracownikom, którzy otrzymali ocenę pozytywną. Decydujące znaczenie w sprawie miało ustalenie, że przedmiotowe świadczenie nie miało charakteru składnika wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi na mocy aktu prawnego stanowiącego źródło prawa pracy lub umowy o pracę. Nabywanie prawa do bonusu zależało wyłącznie od swobodnej decyzji (uznania) pracodawcy. Przyznanie nagrody jest oświadczeniem woli pracodawcy warunkującym powstanie do niej prawa. Wcześniej przedmiotowe prawo nie istnieje. Jeżeli zatem pozwany pracodawca nie złożył oświadczenia o przyznaniu powodowi świadczenia, to powód nie nabył do niego prawa, a więc nie ma podstaw, aby dochodzić go przed sądem.

Wobec braku roszczeniowego charakteru bonusu, nie ma również podstaw, aby oceniać zasadność powództwa w zakresie jego przyznania według zasad równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach podnoszonych przez powoda, może on ewentualnie wystąpić jedynie z roszczeniem o odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. w związku z ewentualną szkodą, jaką poniósł w wyniku nieprzyznania mu uznaniowego świadczenia w warunkach stanowiących przejaw dyskryminacji. Roszczenie odszkodowawcze nie sta-

nowiło jednak przedmiotu rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w tej sprawie. Sąd drugiej instancji nie może natomiast wypowiadać się co do nieistniejącego orzeczenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: I) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. z powodu błędnego uznania za ustalony fakt całkowicie uznaniowego charakteru premii, określanej w zaskarżonym wyroku nagrodą, chociaż wniosek taki nie daje się wyprowadzić z innych ustalonych faktów; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez nieustalenie prawidłowej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia; 3) art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez niedokonywanie oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym; 4) art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozważanie wszystkich zgłoszonych w apelacji zarzutów i wniosków, tj. nierozpoznanie sprawy w zakresie oddalenia przez Sąd pierwszej instancji powództwa także w stosunku do roszczenia ewentualnego powoda o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji; II) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 11² k.p., poprzez jego niezastosowanie w celu ochrony powoda przed nierównym traktowaniem; 2) art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p., poprzez niezastosowanie powyższych przepisów, a w konsekwencji brak prawidłowego ustalenia zasad przyznawania wynagrodzenia za pracę; 3) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. oraz 18^{3d} k.p., poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo istnienia przesłanek uzasadniających ich zastosowanie; 4) art. 105 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że premia (bonus) przyznawana corocznie przez pozwanego na podstawie sparymetryzowanych i weryfikowalnych warunków była nagrodą.

Zdaniem skarżącego zaskarżony wyrok pozostaje w „jawnej rozbieżności” z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Problem prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zasad wynagradzania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzenia premiowego na tle praktyki orzeczniczej sądów powszechnych, nadal stanowi problem wymagający wykładni Sądu Najwyższego. W rozpoznawanej sprawie występuje konieczność rozstrzygnięcia następujących zagadnień prawnych: „1) charakteru prawnego premii wypłacanej przez pracodawcę regularnie raz w roku pracownikom, za pracę wykonaną, po dokonaniu oceny wyników finansowych pracodawcy, oceny zespołu pracowników oraz indywidualnej oceny

pracownika, w sytuacji, gdy brak jest regulacji wewnętrznych określających zasady przyznawania i wypłaty tego wynagrodzenia, 2) wpływu braku regulacji w rozumieniu art. 9 k.p. określającej zasady przyznawania wynagrodzenia premiewego, w sytuacji gdy u danego pracodawcy wypłacana jest regularnie premia, po dokonaniu oceny stopnia zrealizowania wcześniej sparametryzowanych zadań i warunków, na możliwość pozbawienia tego wynagrodzenia charakteru roszczeniowego, 3) dopuszczalności utożsamiania nagrody (art. 105 k.p.) z premią nieuregulowaną w umowie o pracę ani w wewnętrznych regulacjach pracodawcy, która przyznawana jest na podstawie sparametryzowanych, podlegających ocenie i poddających się weryfikacji kryteriów”.

Skarżący podniósł, że redagowanie przez pracodawców regulaminów wynagradzania w sposób pozostawiający znaczną dowolność interpretacji, którego jedynym celem jest sprzeczne z istotą funkcji ochronnych wynagrodzenia za pracę stosowanie ich w sposób całkowicie woluntarystyczny, stało się zjawiskiem powszechnym, co znajduje odbicie w obszernym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Kolejnym krokiem pracodawców, którego jedynym celem jest obniżenie kosztów działalności, jest takie regulowanie stosunków z pracownikiem, aby ten, w zakresie wynagrodzenia za pracę wykonaną, był całkowicie podporządkowany pełnej, formalnej uznaniowości pracodawcy. Temu celowi służy niewydawanie aktów regulujących zasady premiowania lub formułowanie ich w taki sposób, aby wynagrodzenie przyznawane na podstawie sprawdzalnych warunków mogło być traktowane jako premia uznaniowa, której wypłata uzależniona jest wyłącznie od woli pracodawcy, albo jako nagroda.

Skarżący wniósł o: 1) uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w zakresie punktu I. wyroku, poprzez uwzględnienie apelacji, a w konsekwencji zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej punktu III. wyroku, poprzez zwolnienie powoda z obowiązku ponoszenia kosztów postępowania apelacyjnego, oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję; ewentualnie o 2) uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. w zakresie punktu I. oddalającego apelację oraz punktu III. zasądającego od powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że Sąd Apelacyjny oddalił apelację przyjmując, że nie doszło do naruszenia art. 78 i 80 k.p. z tej przyczyny,

że dochodzony w niniejszej sprawie bonus jest premią uznaniową (nagrodą), a uprawnienie pracownika do jej nabycia nie wynika z żadnego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.). Tego przekonania Sądu Apelacyjnego nie zmienił fakt corocznej wypłaty bonusów pracownikom, tworzenia rocznych planów budżetowych i oceny stopnia ich realizacji dla departamentu oraz poszczególnych pracowników. Decydujące znaczenie dla oceny charakteru prawnego przedmiotowego świadczenia miała okoliczność, że świadczenie to nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę przysługującego na podstawie aktu prawnego stanowiącego źródło prawa pracy, a decyzja o uruchamianiu wypłaty bonusów za dany rok należy każdorazowo wyłącznie do zarządu S.G. w Paryżu, który kieruje się zawsze własną polityką w tym zakresie. Skarżący podniósł, że premia roczna jest u pozwanej stałym elementem wynagrodzenia. Jest to wynagrodzenie przyznawane zwyczajowo (na podstawie normy zwyczajowej), stąd powyższe wynagrodzenie jest premią.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu pozwanej pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

W uzasadnieniu odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana podniosła, że przy podejmowaniu decyzji dotyczącej nagrody dokonywała oceny pracy pracowników i wyników ich pracy w oparciu o możliwie obiektywne i sprawiedliwe kryteria, aby „uznanie” w tym zakresie było zrationalizowane. Pracownicy mieli świadomość, że ich praca jest oceniana i wiedzieli, w jaki sposób jest to czynione, ale nie mieli gwarancji, w żadnej formie, że otrzymają nagrodę. Ocena roczna stanowiła głównie podstawę do zarządzania kadrami, a posiłkowo była wykorzystywana przy podejmowaniu decyzji dotyczącej przyznania i wysokości nagrody. Nie należy tego mylić z podejmowaniem decyzji w oparciu o wskazane w regulaminie lub umowie o pracę kryteria, których spełnienie warunkuje przyznanie świadczenia i możliwość występowania z roszczeniem o jego przyznanie i wypłatę. Ponadto pozwana podniosła, że powód nie wykazał wystąpienia żadnej z przyczyn, z powodu których miał być rzekomo dyskryminowany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, choć nie można podzielić w pełni wszystkich argumentów prawnych przedstawionych przez Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

1. Kasacyjny zarzut nieodniesienia się do wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków oraz nierozpoznania przez Sąd Apelacyjny sprawy w zakresie oddalenia przez Sąd Okręgowy powództwa w stosunku do roszczenia ewentualnego powoda o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji - przez co miało dojść do naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. - jest nietrafny.

Sprawa była od początku kwalifikowana przez Sąd Okręgowy jako sprawa „o wynagrodzenie” - tak przedmiot sprawy był ujmowany w protokołach rozpraw i tak został opisany w sentencji wyroku Sądu pierwszej instancji. Również w opisie przedmiotu rozpoznawanej sprawy znajdującym się w uzasadnieniu wyroku tego Sądu przyjęto, że powód dochodził zasądzenia na jego rzecz kwoty 150.000 zł tytułem niewypłaconej premii („bonusa”) za 2006 r. Prawidłowo w tych okolicznościach Sąd Apelacyjny uznał, że chociaż treść pozwu i kolejnych pism procesowych wnoszonych w imieniu powoda w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji mogła budzić wątpliwości co do konstrukcji roszczenia - w żadnym z tych pism powództwo nie zostało skonstruowane jednoznacznie jako obejmujące roszczenie główne (o zapłatę premii rocznej za 2006 r., zwanej bonusem, jako składnika wynagrodzenia za pracę - na podstawie art. 78 k.p. i art. 80 k.p.), a na wypadek jego nieuwzględnienia - także roszczenie ewentualne (o zapłatę odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu - na podstawie art. 18^{3d} k.p.) - to Sąd Okręgowy bezspornie rozstrzygnął sprawę tylko i wyłącznie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę, niewypowiadając się ani w sentencji wyroku, ani w jego uzasadnieniu o roszczeniu ewentualnym, dotyczącym odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W apelacji powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku „poprzez uwzględnienie powództwa”, nie powołał się przy tym na konstrukcję swojego powództwa jako obejmującego roszczenie główne i ewentualne. Nie wystąpił również z wnioskiem o uzupełnienie wyroku i rozstrzygnięcie przez Sąd Okręgowy o roszczeniu ewentualnym, pominiętym (nieobjętym rozstrzygnięciem) w sentencji wyroku tego Sądu. Podczas rozprawy apelacyjnej powód, ostatecznie formułując wnioski apelacji, oświadczył, że wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie bonusu w kwocie 150.000 zł z ustawa-

wymi odsetkami. Nie wspomniał w tym miejscu o odszkodowaniu jako roszczeniu ewentualnym. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny miał podstawy, aby przyjąć, że przedmiotem zaskarżenia jest wyłącznie istniejące orzeczenie Sądu Okręgowego rozstrzygające (negatywnie) o żądaniu zapłaty wynagrodzenia za pracę w postaci premii rocznej za 2006 r. (bonusu), a nie nieistniejące orzeczenie rozstrzygające o roszczeniu o odszkodowanie. Skarżący nie może w związku z tym zarzucać naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie przez Sąd Apelacyjny sprawy w zakresie oddalenia przez Sąd pierwszej instancji powództwa także w stosunku do roszczenia ewentualnego powoda o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. O takim roszczeniu Sąd Okręgowy w ogóle nie orzekł (i nie rozpoznawał go).

Powstała w rozpoznawanej sprawie sytuacja procesowa była skutkiem sposobu skonstruowania powództwa przez powoda, który to samo roszczenie - o zapłatę premii rocznej za 2006 r. (tzw. bonusu), traktowanej przez siebie jako premia regulaminowa - wywodził z dwóch odrębnych podstaw prawnych - z przepisów o wynagrodzeniu (art. 78 k.p. i art. 80 k.p.) oraz z przepisów o nakazie równego traktowania w zatrudnieniu i zakazie dyskryminacji (powód zarzucił w apelacji naruszenie art. 18^{3a} - 18^{3d} k.p., w tym art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p., poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo istnienia przesłanek uzasadniających ich zastosowanie). Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że przy niejednoznacznie skonstruowanym roszczeniu Sąd Okręgowy powinien był - ze względu na treść uzasadnienia pozwu i kolejnych pism procesowych powoda - wyegzekwować od powoda (lub jego pełnomocnika procesowego) oświadczenie co do rzeczywistego przedmiotu powództwa (jego konstrukcji), w szczególności, czy powód dochodzi wyłącznie premii rocznej za 2006 r. (tzw. bonusu) jako należnej mu premii regulaminowej o charakterze roszczeniowym (art. 78 k.p. i art. 80 k.p.), czy też obok roszczenia o wynagrodzenie za pracę - w razie jego nieuwzględnienia z jakichkolwiek przyczyn - domaga się roszczenia ewentualnego o odszkodowanie za naruszenie przez pozwanego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w związku z nieprzyznaniem premii uznaniowej (nagrody), chociaż świadczenie takie zostało przyznane innym pracownikom (art. 18^{3d} k.p.). Roszczeń tych (o wynagrodzenie i o odszkodowanie) nie można było utożsamiać. Mają one nie tylko różne podstawy prawne (roszczenie główne - np. art. 78 k.p., art. 80 k.p.; roszczenie ewentualne - przepisy o zakazie dyskryminacji w stosunkach pracy, w tym przede wszystkim art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 105 k.p., art. 94 pkt 2b k.p. i art. art.

18^{3a} - 18^{3c} k.p.), ale przede wszystkim zupełnie różne podstawy faktyczne, co wyklucza przyjęcie ich tożsamości. W szczególności nie można roszczenia o wynagrodzenie za pracę wywodzić z art. 18^{3d} k.p., pozwalającego jedynie na zasądzenie stosownego odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Apelacyjny odniósł się do wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów, omawiając wszystkie kwestionowane przez apelującego naruszenia prawa materialnego. Wobec związania sądu drugiej instancji zarzutami naruszenia prawa procesowego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), Sąd Apelacyjny nie mógł naprawić ewentualnych błędów Sądu Okręgowego dotyczących konstrukcji wyroku, skoro nie podniesiono (nie zarzucono) ich w apelacji.

2. Nie są uzasadnione pozostałe zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w skardze kasacyjnej. Sąd Apelacyjny ocenił cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (art. 382 k.p.c.) - zarówno dowody przeprowadzone przed Sądem Okręgowym, jak i dowody, które na wniosek powoda (zawarty w apelacji - w związku z uznanym za uzasadniony zarzutem naruszenia art. 217 § 1 k.p.c.) oraz z urzędu (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) przeprowadził sam w postępowaniu apelacyjnym. Nie można w tej sytuacji podzielić zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia wymagania konstrukcyjne stawiane przed orzeczeniem sądu drugiej instancji. Sąd Apelacyjny odniósł się do wszystkich zarzutów apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), ocenił materiał dowodowy zebrany w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), także w konfrontacji z materiałem dowodowym zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Sąd drugiej instancji nie mógł naruszyć art. 231 k.p.c., ponieważ nie stosował domniemań faktycznych. Nie było zresztą takiej potrzeby, skoro powód nie wykazał (nie udowodnił) roszczeniowego charakteru nagrody „uznaniowej” (tzw. bonusu), nazywanej przez siebie premią roczną. W świetle materiału dowodowego zebranego w sprawie w pierwszej i drugiej instancji (bez stosowania domniemań faktycznych) Sąd Apelacyjny stwierdził, że dochodzone przez powoda roszczenie - premia roczna za 2006 r. w postaci tzw. bonusu - ma charakter „premi” uznaniowej (czyli nagrody - art. 105 k.p.), wypłacanej na podstawie każdorazowej swobodnej decyzji pracodawcy. Uprawnienie do tej nagrody nie wynikało bowiem z żadnego źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) - nie zostało przewidziane ani w ustawach lub przepisach wykonawczych do ustaw, ani w aktach wewnętrznych pozwanego pracodawcy określających

prawa i obowiązki stron (np. w regulaminie wynagradzania, w regulaminie premiowania, w innych aktach tej rangi), ani w umowie o pracę łączącej strony. Wynika to jednoznacznie z materiału dowodowego zebranego w sprawie. Nie było zatem żadnych podstaw do odwoływania się przez Sąd Apelacyjny do konstrukcji domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Możliwość zastosowania przez sąd domniemania faktycznego, przewidzianego w art. 231 k.p.c., nie może być interpretowana jako złagodzenie - wynikającego z art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. - obowiązku dowodzenia przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne. Zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce w postępowaniu sądowym wówczas, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania oraz uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego. Nie da się zastąpić domniemaniem faktycznym braku źródła roszczenia o wynagrodzenie (przepisu prawa pracy, czynności prawnej w postaci umowy między stronami). Sama praktyka przyznawania przez pracodawcę pracownikom przez kilka lat nagród („premi” uznaniowych o charakterze również motywacyjnym) nie może być traktowana jako źródło prawa rodzące po stronie powoda roszczenie o przyznanie tej nagrody. Praktyka ta musiałaby doprowadzić do jednoznacznego wykrystalizowania się obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów przyznawania premii, które pozwalałyby uznać, że świadczenie to nabrało już charakteru roszczeniowego. Z ustaleń Sądu Apelacyjnego nie wynika, aby bonusy roczne przyznawane pracownikom nabrały takiego charakteru prawnego w związku z wieloletnią, trwałą praktyką ich przyznawania. Wszystkie zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się nieusprawiedliwione. Oznacza to, że przy ocenie zarzutów uchybienia przepisom prawa materialnego wiążący był ustalony przez Sąd Apelacyjny stan faktyczny (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

3. Nie są również uzasadnione zarzuty naruszenia prawa materialnego. Sąd Apelacyjny prawidłowo ocenił, że tzw. bonusy roczne były jedynie nagrodami (art. 105 k.p.), a nie premiami regulaminowymi (art. 77² k.p.), ponieważ na przypisanie im charakteru premii (jako świadczeń roszczeniowych) nie pozwalały okoliczności ich przyznawania - uprawnienie do nagrody rocznej w postaci bonusu nie wynikało z żadnego stanowionego źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), ponieważ nie zostało przewidziane w ustawach lub przepisach wykonawczych ani w aktach wewnętrznych pozwanego pracodawcy określających prawa i obowiązki stron; nie wynikało również

z czynności prawnej, ponieważ nie było przewidziane w umowie o pracę łączącej strony. Ponadto świadczenie to było wypłacane pracownikom dopiero po jego wcześniejszym przyznaniu przez pracodawcę w sformalizowanej procedurze oceny pracy pracownika, po jej zakończeniu pozytywną oceną jego pracy. Powód - jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, zaakceptowanych przez Sąd Apelacyjny - nie przeszedł całej sformalizowanej procedury oceny jego pracy za 2006 r., ponieważ jego stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron zanim doszło do zakończenia procedury opiniowania pracowników. Powód nie wykazał również, że przyznawanie corocznie przez pozwanego pracodawcę nagród odbywało się na podstawie „sparametryzowanych i weryfikowalnych warunków”. Z żadnego aktu normatywnego ani z umowy stron nie wynikało bowiem, jakie to były ściśle sprecyzowane, sparametryzowane i weryfikowalne warunki. Kwota dochodzona przez powoda z tytułu premii była znaczna - wynosiła 150.000 zł. W odniesieniu do takiej kwoty świadczenia nie można przyjąć, że należy się ono pracownikowi bez precyzyjnie określonych, obiektywnie sprawdzalnych, podlegających weryfikacji, a nie wyłącznie intuicyjnych, kryteriów.

4. Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym nieobowiązkowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.). Stanowi instrument pozytywnego oddziaływania pracodawcy na zachowanie pracownika w procesie pracy. Nagroda ma charakter świadczenia uznaniowego. Nie jest to jednak świadczenie przyznawane na zasadzie zupełnie swobodnego uznania pracodawcy. W tym zakresie nie można podzielić argumentacji Sądu Apelacyjnego. Uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p.). 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.).

Pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o nagrodę (jako świadczenia uznaniowego) z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody. W praktyce może to dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo (wydajnie, efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając podobne wyniki) jak pozostali, którym nagrody przyznano. 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. Sam art. 105 k.p. nie jest podstawą do nabycia przez pracownika prawa do nagrody.

Druga sytuacja ma miejsce wtedy, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty. Pracownik ma wtedy roszczenie o nagrodę, a źródłem tego roszczenia jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że pracodawca nie przyznał powodowi nagrody, a zatem roszczenie powoda o jej wypłacenie mogło być uzasadniane jedynie naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} - 18^{3c} k.p.). Pomimo uznaniowego charakteru nagrody przepisy prawa pracy przewidują granice dowolności pracodawcy w zakresie warunków jej przyznawania. Pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), a ponadto respektować zasady równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11² i 11³ k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 94 pkt 2b k.p.). Naruszeniem tych zasad byłoby na przykład stosowanie przy przyznawaniu nagród kryteriów pozamerytorycznych (niezwiązanych ze świadczeniem pracy przez pracownika), np. względów rodzinnych, socjalnych, osobistych. W sprzeczności z powyższymi zasadami pozostaje wyróżnianie i nagradzanie pracowników, którzy na to w oczywisty sposób nie zasłużyli, albo pomijanie przy przyznawaniu nagród wyróżniających się pracowników, ze względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także przewidywany okres trwania zatrudnienia (zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony) albo wymiar czasu pracy (zatrudnienie w pełnym

lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Uznanie pracodawcy w zakresie przyznawania nagród nie tworzy ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy ich grup (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, Orzecznictwo Gospodarcze, 1991 nr 3, poz. 64, z komentarzem A. Szewc).

5. W toku procesu powód konsekwentnie twierdził, że nieprzyznanie mu nagrody rocznej za 2006 r. stanowiło naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji, ponieważ inni pracownicy tego samego działu (departamentu) nagrody takie otrzymali. W związku z tym zarzucił w skardze kasacyjnej naruszenie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. oraz 18^{3d} k.p. poprzez ich niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo istnienia przesłanek uzasadniających ich zastosowanie. Powód z przepisów o zakazie dyskryminacji wywodził swoje roszczenie do nagrody uznaniowej, którą otrzymali inni pracownicy pozwanej, a której pracodawca nie przyznał mu. Postawienie sprawy w płaszczyźnie nierównego traktowania wymagało od powoda wykazania przesłanek zastosowania przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Tymczasem powód nie wykazał w toku procesu, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji i wykazać jej istnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41, OSP 2011 nr 4, poz. 39, z glosą L. Mitrusa).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach prawa pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równego traktowania usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną) (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPIUS

1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002 nr 12, poz. 284).

W orzecznictwie zwraca się również uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.). Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólnikowe, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine*) (wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864).

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że powód - dochodząc zasądzenia od pozwanej uznaniowej nagrody rocznej (art. 105 k.p.) z powołaniem się na naruszenie w stosunku do niego zakazu dyskryminacji w odniesieniu do szeroko pojętego wynagrodzenia (art. 18^{3c} § 2 k.p.) - powinien wykazać, że spełniał każdą z wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. cech istotnych w takim samym stopniu jak inni pracownicy zatrudnieni w tym samym dziale (departamencie), którzy otrzymali nagrody roczne (bonusy), a mimo to został potraktowany w sferze przyznania mu nagrody gorzej od innych. Inaczej mówiąc, powód powinien był wykazać, że do nierównego traktowania doszło z którejś z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., aby móc dochodzić zasądzenia nagrody uznaniowej (nieroszczeniowej) na podstawie art. art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. Powód nie podjął próby wykazania, że został pominięty przy przyznawaniu nagród z którejś z przyczyn dyskryminacji przewidzianych w art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p. Uniemożliwiło to rozważanie zasadności jego roszczenia w oparciu o art. 18^{3c} § 1 k.p. Dopiero w razie skutecznego przeprowadzenia tego rodzaju dowodu (wykazania, że doszło do dyskryminacji powoda z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. lub art. 18^{3a} § 1 k.p.), pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine*). Pozwana podjęła zresztą taką próbę udowodnienia, że kierowała się obiektywnymi przyczynami odmowy przyznania powodowi nagrody rocznej, wykazując, jak przyjęły Sądy obu instancji, że powód nie przeszedł całej sformalizowanej procedury oceny swojej pracy w 2006 r. według zasad obowiązujących u pozwanej, co było jedną z przyczyn niedoprowadzenia do końca procedury przyznania mu nagrody.

Na zakończenie należy podkreślić, że nie ma racji skarżący, twierdząc jakoby zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego pozostawał w „jawnej rozbieżności” z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Przytoczone przez skarżącego orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczyły częściowo odmiennych stanów faktycznych niż ustalony w rozpoznawanej sprawie.

Z przytoczonych względów, skoro wskazane w skardze kasacyjnej podstawy okazały się nieuzasadnione, na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====