

## Czy pracownikowi przysługuje roszczenie o nagrodę (art. 105 k.p.)?

### I

W stanie prawnym sprzed uchwalenia Kodeksu pracy (1974 r.) nagrody pracowni-  
cze<sup>1</sup> miały swoją podstawę prawną w zakładowych regulaminach nagradzania. Konieczną przesłanką nagrody były jakieś indywidualne osiągnięcia, które jedynie mogły uzasadniać wydatek z funduszu społecznego zakładu pracy<sup>2</sup>. W Kodeksie pracy nagrody uzyskały swoją podstawę prawną w art. 105, zamieszczonym w dziale czwartym o obowiązkach pracodawcy i pracownika, w podrozdziale piątym „Nagrody i wyróżnienia”. Według tego przepisu „Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych”.

W wersji pierwotnej rozdział ten obejmował jeszcze przepisy art. 106, wymieniający rodzaje nagród i wyróżnień, które mogły być stosowane (nagroda pieniężna, pochwała pisemna, pochwała publiczna, dyplom uznania oraz inne wyróżnienia przewidziane w poszczególnych gałęziach lub zakładach pracy) oraz art. 107, według którego przyznawanie nagród i wyróżnień należało do kierownika zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, a odpis zawiadomienia o ich przyznaniu należało składać do akt osobowych pracownika.

Branżowe układy zbiorowe pracy a następnie regulaminy zakładowe zawierały szczegółowe postanowienia o nagrodach (i wyróżnieniach), w których określano wysokość funduszu przeznaczonego na nagrody, maksymalną wysokość indywidualnej nagrody w zależności od trudności realizowanych zadań, możliwość kwestionowania nagrody poprzez odwołanie do jednostki nadrzędnej<sup>3</sup>.

W kontekście środków prawnych służących zabezpieczeniu wykonywania przez pracowników ich obowiązków, nagrody i wyróżnienia określano jako środki materialnej i moralnej zachęty, które wedle systematyki Kodeksu pracy, należało kwalifikować wyżej niż kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108 i n. k.p.). Zmiany

---

<sup>1</sup> Określenia „nagrody pracownicze” użył swego czasu M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 50. W niniejszym opracowaniu na oznaczenie nagród w rozumieniu art. 105 k.p. będę używał zamiennie pojęć: „nagrody”, „nagrody pracownicze”.

<sup>2</sup> M. Świącicki, jw.

<sup>3</sup> Por. M. Świącicki, *Prawo Pracy*, Warszawa 1968, s. 436.

ustrojowe, dokonujące się w Polsce po 1989 r. spowodowały, że inaczej niż w warunkach socjalistycznego sposobu gospodarowania, kształtowały się różne czynniki pozaprawne wpływające na stosunek pracowników do ich obowiązków. W ramach tzw. dużej nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r.<sup>4</sup>, mającej na celu dostosowanie Kodeksu pracy do warunków gospodarki rynkowej, m.in. został skreślony art. 106, stanowiący wyraz reglamentacyjnej roli prawa w warunkach ustroju socjalistycznego. W kolejnej nowelizacji k.p. z 2003 r.<sup>5</sup> został uchylony art. 107 w zakresie przewidującym udział zakładowej organizacji związkowej w przyznawaniu nagród (zasięgnięcie opinii), natomiast przewidziany przepisem art. 107 § 2 wymóg składania odpisu zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia do akt osobowych został włączony do art. 105 k.p. Rezygnacja z wymogu opinii związkowej może zostać oceniona jako wzmocnienie pozycji pracodawcy w stosunkach pracy i mieściła się w nurcie dostosowywania prawa pracy do gospodarki rynkowej. Należy jednak mieć na uwadze, że ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. zawierała przepis art. 27 ustęp 4 przewidujący, że regulaminy nagród i premiovania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

## II

Z powyższego przeglądu zmian w regulacji prawnej nagród pracowniczych widać, że zmiany nie objęły istoty konstrukcji prawnej nagrody jako świadczenia, które może zostać przyznane przez pracodawcę 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, czyli za określoną postawę w pracy (osiągnięte wyniki) ocenianą przez pracodawcę *ex post* jako zasługującą na nagrodę<sup>6</sup>. Na gruncie tej konstrukcji prawnej w piśmiennictwie prawa pracy zostało przyjęte stanowisko, że prawo pracownika do nagrody powstaje dopiero z momentem jej przyznania, a więc na mocy jednostronnego oświadczenia pracodawcy. Pracownik nie ma roszczenia prawnego o przyznanie nagrody, ma jedynie roszczenie o wypłatę przyznanej nagrody<sup>7</sup>. Na analogicznym stanowisku stało orzecznictwo Sądu Najwyższego. Na przykład w wyroku z 8 czerwca 1977 r. (I PR 175/76) stwierdzono, że

<sup>4</sup> Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 116.

<sup>5</sup> Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 213, poz. 2081.

<sup>6</sup> Cechy prawne nagrody pracowniczej sformułował po raz pierwszy M. Świącicki (*Prawo pracy*, jw.) zostały one następnie przyjęte w piśmiennictwie prawa pracy i w judykaturze. Por. też H. Szurgacz, *Zagadnienie kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę*, w: *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę* (red. H. Szurgacz), Warszawa 2010, s. 54, 55. W opinii M. Świącickiego (*Prawo wynagrodzenia...*, jw. s. 221) nagroda nie stanowi rodzaju darowizny renumeratorycznej, która polega na tym, że darczyńca, uznając swój dług wdzięczności zobowiązuje się dokonać na jego rzecz, kosztem swego majątku, bezpłatnego przysporzenia majątkowego. Nagroda pracownicza nie jest darowizną, nie stanowi bezpłatnego przysporzenia majątkowego na rzecz pracownika, w uosobionych zakładach pracy nagroda ma za przesłankę jakieś indywidualne osiągnięcia. Współcześnie daje temu wyraz art. 105 k.p.

<sup>7</sup> Por. M. Świącicki, *Prawo pracy...*, jw. ; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 241; J. Jończyk, *Prawo pracy*, wyd. III, Warszawa 1995 s. 330, 340, 341; L. Florek, *Prawo pracy*, wyd. 14, Warszawa 2012, s. 198; T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 8, Warszawa 2011, s. 735.

uznaniowy charakter nagrody polega na tym, iż zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy. Podobnie za uznaniowym charakterem nagrody pracowniczej wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 27 kwietnia 1977 r. (I PZP 6/ 77). Udział w procesie przyznawania nagród organizacji związkowej miał charakter opiniodawczy i nie zmieniał pozycji prawnej pracownika<sup>8</sup>. Powstającym z tego tytułu dodatkowym obowiązkiem pracodawców względem związków zawodowych nie odpowiadają żadne roszczenia pracowników w stosunku do pracodawcy co do przyznania nagrody<sup>9</sup>. Kryterium braku roszczenia prawnego stanowiło i w dalszym ciągu stanowi – przyjmuje się – podstawowe kryterium odróżniające nagrodę od premii.

W odróżnieniu od nagrody premia nie ma w powszechnym prawie pracy podstawy ustawowej. Źródłem prawa do premii są regulaminy premiowania zawarte w aktach prawa autonomicznego jak układy zbiorowe pracy (załączniki do tych układów), regulaminy wynagradzania i wreszcie same regulaminy premiowania, wydane na podstawie wymienionych aktów względnie, w zakładach pracy, w których wymienione akty nie zostały wprowadzone – regulaminy premiowania wprowadzane zarządzeniem pracodawcy. Konstrukcja premii jest zasadniczo prosta. Modelowo rzecz ujmując, w regulaminie premiowania zostają sformułowane przesłanki premii (zadania premiowe) w postaci uzyskania określonych wyników (rezultatów) w zakresie np. oszczędności materiałów, wielkości obrotów, wielkości wydobywania, zysku i in. oraz zostaje określona należna premia w razie ich spełnienia. W świetle utrwalonego stanowiska doktryny prawa pracy oraz judykatury prawo do premii powstaje z mocy prawa w następstwie spełnienia warunków premii a decyzja pracodawcy o przyznaniu premii ma charakter deklaratoryjnego stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem przesłanek pracownik nabył prawo do premii<sup>10</sup>. Ten dość klarowny obraz różnic prawnych między nagrodą pracowniczą a premią zostaje zamącony przez to, iż sam ustawodawca niektóre rodzaje świadczeń spełniających cechy prawne premii nazywa nagrodami (np. nagrody roczne w sferze budżetowej – tzw. „trzynastki”, nagrody jubileuszowe), z kolei praktyka zakładowa w dość szerokim zakresie stosuje tzw. premie uznaniowe, przewidujące wyraźnie sformułowane zadania premiowe, gdzie jednak przyznanie premii uzależnia się od uznania pracodawcy<sup>11</sup>. Powyższego wątku nie zamierzam rozwijać, moim celem było jedynie wskazanie na szerszy kontekst, w jakim funkcjonuje interesująca nas instytucja.

<sup>8</sup> H. Szurgacz, jw.

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, jw., s. 435; Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy*. Zarys wykładu, III wyd., Warszawa 2010, s.206; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, *Prawo pracy*, podręcznik dla studentów, Zakamycze 2003, s. 378.

<sup>11</sup> Na temat dopuszczalności tego typu klauzul z punktu widzenia ogólnych zasad wykonania zobowiązań (art. 353-1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) w szczególności kształtowania praw i obowiązków stron w sposób nieodpowiadający słuszności kontraktowej (rażąco nierównoważnego kształtowania praw i obowiązków) wypowiedziałem się szerzej w opracowaniu. *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę*, jw., s. 58.

### III

Dziedzina wynagrodzenia jest szczególnie wrażliwa i pracownicy silnie reagują na wszelkie rozwiązania prawne i praktyki oceniane przez nich jako niesprawiedliwe. Dotyczy to nie tylko bezwzględnej wysokości wynagrodzeń, bardziej nawet względnych różnic w dochodach z pracy między poszczególnymi pracownikami. Ocenom takim podlega zatem nie tylko ustalenie wysokości wynagrodzenia podstawowego, ale również zasady przyznawania premii, stanowiącej istotny element dochodu z pracy, a także przyznawania nagród, które wprawdzie nie stanowią składnika wynagrodzenia za pracę w znaczeniu prawnym, ale wiążą się z postawą w pracy i wkładem pracy pracownika. Prawo pracy, wykorzystując ustalenia nauki o pracy oraz nauki zarządzania, wprowadzało i doskonaliło niektóre instrumenty prawne kształtowania wynagrodzenia za pracę (np. systemy taryfowe, metody wynagrodzenia akordowego, systemy premiowania). W dziedzinie nagród pracowniczych takim instrumentem były regulaminy przyznawania nagród (regulaminy nagród), określające tytuły nagradzania, tryb ich przyznawania (opinia zakładowej organizacji związkowej), niekiedy maksymalną wysokość nagrody.

Wymienione działania legislacyjne nie zapobiegły powstawaniu sporów na tle premiowania i przyznawania nagród pracowniczych, często wynikłych z poczucia pokrzywdzenia i dyskryminacji poszczególnych pracowników, a nawet całych ich grup. Ograniczając się w dalszym ciągu do nagród pracowniczych należy podkreślić, że w warunkach akceptowanego poglądu o uznaniowym charakterze nagród w orzecznictwie były podejmowane próby stawiania granic całkowitej dowolności w przyznawaniu nagród i z wyraźnym pokrzywdzeniem pracowników. Znalazło to wyraz w orzeczeniach, w których Sąd Najwyższy wskazywał, że wprawdzie nagrody są przyznawane przez pracodawcę na podstawie uznania, tym niemniej jednak rzeczą sądu jest dokonanie oceny, czy stosując uznanie pracodawca nie dopuścił się naruszeń w zakresie np. wyboru kryteriów przyznawania nagród, jak i co do indywidualizacji wysokości nagród w stosunku do poszczególnych pracowników. Stwierdzano, że „Uznanie nie tworzy bowiem wcale ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też – co jest oczywiste – do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy ich grup. Sąd powinien zatem ocenić, czy rozstrzygający podmiot prawidłowo posłużył się powierzonymi mu przez przepisy upoważnieniami, czy nie przekroczył granic uznania, nie naruszył uprawnień pracownika lub nawet konstytucyjnych zasad obowiązującego prawa...”<sup>12</sup>. Sąd Najwyższy nie zawarł w wymienionych orzeczeniach wyraźnego stanowiska na temat konsekwencji działań pracodawcy w warunkach dokonanych naruszeń prawa w postaci przekroczenia granic uznania, w szczególności, czy ich następstwem miało być np. roszczenie pokrzywdzonego pracownika o przyznanie nagrody. Sytuacja była tym bardziej niejasna, iż w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że „Złożenie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie podlega kontroli sądu pracy”<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Zob. wyrok z 19 grudnia 1990 I PR 170/90, Lex 1135838 skąd pochodzi cytowany fragment uzasadnienia. Zob. też orzeczenie z 8 czerwca 1977, I PR 175/76.

<sup>13</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., IPK 37/04, OSNP 2005, Nr 14, poz. 207.

#### IV

Wcześniej już wzmiankowana nowelizacja Kodeksu pracy z 2003 r., dostosowująca polskie prawo pracy do prawa unijnego, zaowocowała również wprowadzeniem do Kodeksu nowego rozdziału IIa zatytułowanego „Równe traktowanie pracowników” obejmującego przepisy art. 18-3a do art. 18-3e. Unormowania zawarte w tym rozdziale nie pozostały bez wpływu na wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 (II PK 169/ 10)<sup>14</sup>. W orzeczeniu tym zostały sformułowane dwie tezy, które zostaną tu przytoczone w pełnym brzmieniu:

„1. Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18-3a 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 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. 11-2 i art. 11-3 oraz art. 18-3a – 18-3c k.p.”.

Orzeczenie zostało wydane w stanie faktycznym, w którym powód – pracownik domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy – banku kwoty 150.000 zł tytułem niewypłaconej premii rocznej (rocznego bonusu) ponieważ, w jego ocenie, spełnił wszystkie kryteria wymagane do jej przyznania. Roczny bonus zależał od wyników finansowych banku, aktywności pracownika, jego osiągnięć oraz jego indywidualnej oceny dokonanej przez przełożonego. Z ustaleń Sądu Okręgowego, zaakceptowanych przez Sąd Apelacyjny, wynikało, że powód nie przeszedł całej sformalizowanej procedury oceny jego pracy, ponieważ stosunek pracy ustał zanim doszło do zakończenia procedury opiniowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, podzielonej przez Sąd Najwyższy, bonusy roczne były nagrodami w rozumieniu art. 105 k.p. a nie premiami regulaminowymi.

Rozważania Sądu Najwyższego, prowadzące do sformułowania przytoczonych powyżej tez, przedstawiają się następująco.

W pierwszym rzędzie Sąd Najwyższy podkreślił, że nagroda jest świadczeniem nieobowiązkowym, ma charakter uznaniowy, ale nie jest to „zupełnie” swobodne uznanie, podlega ono ograniczeniom. Stanowisko to jest nawiązaniem do wcześniej wypowiedzianych w orzecznictwie sądowym poglądów, zostało jednak skonkretyzowane i osadzone w nowym stanie prawnym. Sąd Najwyższy wskazał, że wymienione ograniczenie wynika już z obowiązku pracodawcy stosowania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników. Obowiązek ten został wyraźnie przewidziany w art. 94 pkt 9 k.p. Dalsze ograniczenie wynika z zasady równego traktowania z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada ta została wysłowiona w art. 11-2 k.p., według którego pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich

---

<sup>14</sup> OSNP 2012, Nr 7-8, poz. 8.

samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Wreszcie, granice uznania pracodawcy zakreślają przepisy o zakazie dyskryminacji art. 18-a – 18-3c. Najogólniej zakaz dyskryminowania pracowników określa art. 18a k.p., który stwierdza, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Kolejne przepisy konkretyzują te ogólne zasady.

Można dodać, że przepisy o zakazie dyskryminacji mają charakter powszechny, dotyczą wszystkich rodzajów stosunków pracy, powstałych na podstawie umowy o pracę, powołania na stanowisko, wyboru i mianowania. Uważam, że Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż znajdują one zastosowanie w dziedzinie przyznawania nagród. Pod względem ich charakteru są to przepisy ściśle bezwzględnie obowiązujące.

W dalszym ciągu Sąd Najwyższy stwierdził, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18-3c k. p. ponieważ pojęcie wynagrodzenia, 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.).

W związku z tym stwierdzeniem należy zauważyć, że niewątpliwie nagroda nie jest rodzajem wynagrodzenia za pracę ani też składnikiem wynagrodzenia za pracę, ponieważ nie przysługuje w zamian za pracę w znaczeniu faktycznym<sup>15</sup>. Nie jest też, jak wcześniej wykazywano, rodzajem premii, jako składnika wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego nagroda jest „innym świadczeniem związanym z pracą” w rozumieniu art. 18-3c § 2 k.p. z czego wynika, że również do nagród ma zastosowanie przewidziana w paragrafie pierwszym cytowanego przepisu zasada prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pogląd, że nagroda jest „innym świadczeniem związanym z pracą” może nasuwać wątpliwości. W dziale trzecim k.p. zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” te „inne świadczenia” zostały unormowane w rozdziale III – świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, w rozdziale IV – odprawa pośmiertna lub rentowa, w rozdziale V – odprawa pośmiertna. Nagrody pracownicze zostały uregulowane w dziale czwartym k.p. o obowiązkach pracodawcy i pracownika, w rozdziale V o nagrodach i wyróżnieniach. Taka systematyka wymienionych świadczeń przemawiałaby przeciwko traktowaniu nagród jako jednego spośród „innych świadczeń związanych z pracą”. Argument ten nie może jednak zostać uznany za decydujący dla

<sup>15</sup> Na temat cech prawnych wynagrodzenia za pracę oraz rodzajów wynagrodzeń por. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, jw., s.197 i n.



rozstrzygnięcia rozważanej kwestii. Proces dostosowywania polskiego prawa pracy do prawa europejskiego, pociągający za sobą szereg zmian w Kodeksie pracy, zburzył równocześnie jego pierwotną systematykę w związku z czym waga argumentów wyprowadzanych z wykładni systemowej przepisu (przepisów) k.p. doznała osłabienia. Istotniejszy wydaje się względ na szczególną naturę prawną i funkcję nagrody pracowniczej, jako świadczenia stanowiącego wyraz uznania za postawę wykazywaną przez pracownika w pracy a nie świadczenia przysługującego z tytułu wykonywania pracy bądź samego pozostawania w stosunku pracy (np. świadczenia z zakładowego funduszu nagród). Zdaje się to potwierdzać art. 18-3c § 3, według którego pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Przytoczone rozważania Sądu Najwyższego skłoniły go do sformułowania następujących wniosków: Pracownik nie ma – co do zasady – roszczenia o nagrodę za wyjątkiem dwu sytuacji: a) kiedy nagroda została pracownikowi przyznana a odmówiono mu wypłaty przyznanej nagrody, b) gdy pracodawca wadliwie korzysta z uznania. W tym ostatnim wypadku 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. 11-2 i 11-3 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”. Jako przykłady naruszenia wymienionych zasad wskazano stosowanie przy przyznawaniu nagród kryteriów pozamerytorycznych, niezwiązanych ze świadczeniem pracy przez pracownika, np. względów rodzinnych, socjalnych i osobistych oraz 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, orientację seksualną.

Co się tyczy przysługiwania roszczenia o nagrodę w razie odmowy wypłaty przyznanej przez pracodawcę nagrody, stanowisko takie było przyjęte w literaturze i judykaturze od dawna i nie nasuwa ono zastrzeżeń. Natomiast stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii możliwości domagania się przez pracownika w drodze powództwa sądowego przyznania mu nagrody pracowniczej, przewidzianej w art. 105 k.p., stanowi istotne *novum* i odbiega od utrwalonych poglądów nauki prawa pracy i stanowiska judykatury. Wprawdzie, jak wcześniej wskazywałem, w dawniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy podkreślał, że uznanie pracodawcy w zakresie przyznawania nagród podlega ograniczeniom i nie może być „zupełnie swobodne”, jednak w orzeczeniach tych nie zawarto stwierdzenia o przysługiwaniu pracownikowi roszczenia o przyznanie nagrody. W mojej ocenie teza o przysługiwaniu roszczenia o nagrodę, zawarta w omawianym orzeczeniu Sądu Najwyższego, nie jest trafna i pozostaje w sprzeczności z art. 105 k.p.

Należy zgodzić się, że w praktyce nagrody pracownicze są nieraz przyznawane z naruszeniem art. 105 k.p. w oparciu o kryteria nieprzewidziane tym przepisem a nawet

z naruszeniem powszechnie obowiązujących przepisów k.p. nakazujących równe traktowanie pracowników i zakazujących ich dyskryminowania. Przepisy te, wymienione w tezie wyroku i w jego uzasadnieniu, nie dają podstawy do sformułowania na ich podstawie wniosku o przysługiwanie pracownikowi roszczenia o przyznanie nagrody w wypadku ich naruszenia przez pracodawcę. Nie stanowią one pełnej normy prawnej, wysławiają jedynie – w zależności od koncepcji normy prawnej – jej część w postaci dyspozycji według jednej koncepcji, względnie, według innej – normę sankcjonowaną. Ich dopełnienie zostało zawarte w art. 18-3d. Według tego przepisu osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Konsekwencją naruszenia zasady równego traktowania (art. 18-3a k.p.) w zakresie przyznawania nagród, które oznacza również niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w tym przepisie (art. 18-3a § 2 k.p.), jest zatem prawo pracownika do odszkodowania, a nie roszczenie o przyznanie nagrody. Roszczenie o przyznanie nagrody pracowniczej pozostawałoby w sprzeczności z art. 105 k.p., który przewiduje ich przyznawanie według oceny pracodawcy. To decyzja pracodawcy tworzy prawo do nagrody, natomiast w koncepcji Sądu Najwyższego orzeczenie sądu powszechnego zastępowałoby decyzję pracodawcy, pozbawiając go przyznanego mu ustawą prawa oceny postawy pracownika i wynikającego z niego prawa do przyznania lub odmowy przyznania nagrody.

Wydaje się, że przepisy o odszkodowaniu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu mogą zapobiec dużej liczbie przypadków pokrzywdzenia pracowników przy przyznawaniu nagród, których źródłem jest zwykle naruszenie wymienionej zasady, nie pozbawiając pracodawcy prawa oceny postawy pracownika.