

Wyrok z dnia 9 lipca 1998 r.

I PKN 235/98

Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu dniu 9 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Stanisława G. przeciwko M.S. S.A. w S. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 30 grudnia 1997 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od Stanisława G. na rzecz strony pozwanej – M.S. S.A. w S. kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Słupcy wyrokiem z dnia 4 września 1997 r. oddalił powództwo Stanisława G. przeciwko M.S. S.A. w S. o zapłatę premii za grudzień 1995 r. oraz za czas od 1 stycznia do 30 września 1996 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że od 1 grudnia 1995 r. do 10 lutego 1997 r. powód pełnił funkcję prezesa Zarządu strony pozwanej. Jego wynagrodzenie za pracę regulował Układ Zbiorowy Pracy oraz umowa o pracę. Z umowy o pracę i uchwały Rady Nadzorczej, która poprzedziła zawarcie umowy, wynikało, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie podstawowe w kwocie 2.800 zł miesięczne oraz premia uznaniowa kwartalna w wysokości do 50% wynagrodzenia podstawowego. Według umowy, wypłata premii mogła nastąpić po podjęciu pozytywnej uchwały przez Radę Nadzorczą. Jednak umowa o pracę nie

określała innych warunków, od których uzależniona była wysokość premii oraz tryb jej wypłaty. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności te świadczą o uznaniowym charakterze premii, a dodatkowo na to wskazuje też fakt, że wysokość premii nie była stała, np. w określonej wysokości wynagrodzenia zasadniczego. W związku z tym Sąd nie mógłby ustalić czy w danym kwartale powód powinien otrzymać 30%, 40% czy 50% premii, czy też nie otrzymać jej wcale. Decyzja o przyznaniu bądź nieprzyznaniu premii należała do Rady Nadzorczej. Gdy chodzi o okres sporny, to ani powód ani inni członkowie Zarządu nie otrzymali premii ze względu na niekorzystne wyniki finansowe, zaś za IV kwartał 1996 r. wszyscy członkowie Zarządu, w tym także powód, otrzymali premię uznaniową, gdyż pozwalały na to dobre wyniki finansowe osiągnięte przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy ponadto podniósł, że w pozwanej Spółce nie było zakładowego regulaminu premiowania, nie były więc sprecyzowane konkretne i sprawdzalne warunki przyznania omawianego świadczenia. Tym samym świadczenie, mimo nazwy „premia”, było nagrodą, która z braku konkretnych i sprawdzalnych kryteriów jej przyznawania, nie mogłaby podlegać kontroli sądu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 30 grudnia 1997 r. oddalił apelację, którą złożył powód od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Wojewódzki nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego co do charakteru spornego świadczenia, lecz mimo to uznał, że jego wyrok w ostatecznym wyniku odpowiada prawu. Stanowisko swoje uzasadnił tym, że w okresie zatrudnienia powoda obowiązywał w pozwanej Spółce Układ Zbiorowy Pracy zarejestrowany dnia 2 czerwca 1995 r., który w art. 13 postanawiał, że pracownikom na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych może być przyznana premia. Zasady premiowania określał załącznik nr 6 do Układu Zbiorowego Pracy. Przepis art. 1 pkt 2 Układu Zbiorowego Pracy przewidywał, że członkowie zarządu otrzymują wynagrodzenie podstawowe ustalone przez Radę Nadzorczą, w pozostałym zaś zakresie mają do nich zastosowanie postanowienia Układu Zbiorowego Pracy. Powyższa regulacja - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - oznacza, że powód podlegał jej w zakresie prawa do premii. Jednocześnie - według Sądu Wojewódzkiego - załącznik nr 6 określał w sposób wystarczający warunki przyznawania tego świadczenia, gdyż stanowił o terminowości i jakości wykonania przydzielonych pracownikowi zadań oraz przewidywał okoliczności powodujące utratę prawa do premii w całości lub w części. Wprawdzie

szczegółowe zasady przyznawania premii miał określać regulamin, który nie został uchwalony, ale zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., I PRN 87/85 (Służba Pracownicza 1986 nr 5, s. 31), gdy wysokość premii została określona ramowo, sąd może ustalić jej konkretną wysokość przysługującą danemu pracownikowi.

Mimo powyższego stanowiska Sąd Wojewódzki uznał, iż przeszkodą do zasądzenia na rzecz powoda premii jest okoliczność, że warunkiem jej wypłaty było podjęcie stosownej uchwały przez Radę Nadzorczą. Jest natomiast niesporne, że gdy chodzi o okres objęty żądaniem, Rada Nadzorcza pozwanej Spółki uchwały takiej nie podjęła. Nie było więc podstaw do uwzględnienia powództwa przez Sąd Rejonowy, a tym samym uwzględnienia apelacji przez Sąd Wojewódzki.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację, w której zarzucił naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 18 KP oraz naruszenie prawa procesowego - art. 217 i art. 227 KPC ze względu na pominięcie zgłoszonych przez powoda dowodów, a zarazem błędną interpretację przeprowadzonych w sprawie dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Skoro bowiem - jak przyjął Sąd Wojewódzki - do powoda miały zastosowanie zasady premiowania określone w Układzie Zbiorowym Pracy, zaś według umowy o pracę wypłata premii (a nie jej przyznanie) zależała od uchwały Rady Nadzorczej, to tego rodzaju postanowienie umowy jako sprzeczne z Układem Zbiorowym Pracy jest nieważne stosownie do art. 18 KP. Poza tym, skoro wypłacenie premii zależało od uzyskania przez stronę pozwaną pozytywnych wyników finansowych, to wobec zarzutu powoda w tym przedmiocie, obowiązkiem Sądów obu instancji było sprawdzenie przy pomocy dowodu z opinii biegłego, czy - jak podała strona pozwana - wyniki te były niekorzystne.

Sąd Wojewódzki nie przeprowadził również postępowania dowodowego co do okoliczności podniesionej w apelacji, iż warunkiem podjęcia przez powoda pracy w pozwanej Spółce było zatrudnienie na co najmniej takich warunkach płacy, jakie obowiązywały u poprzedniego pracodawcy, a te były korzystniejsze, gdyż wynagrodzenie wynosiło około 4.200 zł miesięcznie.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przede wszystkim należy stwierdzić, że w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących w pozwanej Spółce nie został w sposób jasny określony charakter prawny świadczenia nazwanego „premią uznaniową”. Nie jest to odosobnione zjawisko, gdyż co do tego rodzaju świadczeń istnieje w tzw. przepisach wewnętrznych chaos terminologiczny, który utrudnia kwalifikację tych świadczeń z punktu widzenia, czy są one premiami w ścisłym znaczeniu tego słowa, czy też nagrodami. Cechą premii jest to, że jest ona składnikiem wynagrodzenia, a prawo do niej powstaje po spełnieniu warunków określonych zazwyczaj w regulaminie. W razie istnienia prawa do premii rola pracodawcy sprowadza się do stwierdzenia, że istnieją bądź nie istnieją warunki uzasadniające jej wypłatę, przy czym w wypadku ich istnienia - pracodawca nie może odmówić wypłaty świadczenia. W tym znaczeniu premia jest obowiązkowym świadczeniem ze strony pracodawcy. Gdy zaś chodzi o nagrodę, jest to świadczenie fakultatywne, którego przyznanie zależy od uznania pracodawcy, a prawo do niego powstaje tylko w razie jego przyznania.

Sąd pierwszej instancji oddalając powództwo uznał, że sporne świadczenie, nazwane w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących w pozwanej Spółce „premią uznaniową”, ma w istocie charakter nagrody. Rada Nadzorcza, do której kompetencji należało przyznanie bądź nieprzyznanie tego świadczenia, nie miała bowiem obowiązku uzasadniania swojej uchwały zarówno nie przyznając świadczenia, jak i określając jego wysokość. Sąd drugiej instancji przyjął natomiast, że „premia uznaniowa” była składnikiem wynagrodzenia powoda, jednak nieodzownym warunkiem jej wypłaty była stosowna uchwała Rady Nadzorczej. Brak zaś pozytywnej uchwały co do premii za okres sporny sprawia, że powód nie może domagać się jej zasądzenia. Do powyższej konkluzji doszedł Sąd Wojewódzki przy założeniu, że do powoda miał zastosowanie załącznik nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przewidujący obiektywne kryteria przyznania i pozbawienia premii. Jednak - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - omawiane świadczenie, choć jest składnikiem wynagrodzenia, „nie ma charakteru obowiązkowego świadczenia zakładu pracy”, ponieważ Rada Nadzorcza nie podjęła uchwały o jej wypłaceniu.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku budzi zastrzeżenia co do poprawności wyrażonych w nim poglądów, lecz brak jest podstaw do uwzględnienia kasacji, gdyż zaskarżony wyrok w ostatecznym wyniku odpowiada prawu.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 18 KP. Przepis ten w § 1 stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, zaś w § 2 przewiduje, że wymienione postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i że zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Unormowania zawarte w tym przepisie oznaczają w praktyce, że pracownik i pracodawca mogą w aktach powodujących powstanie stosunku pracy (np. umowa o pracę, powołanie, mianowanie) kształtować swobodnie swoje prawa i obowiązki. Gdyby jednak te postanowienia były dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, stosuje się zamiast nich przepisy prawa pracy. Art. 9 § 1 KP wyjaśnia przy tym, że przez przepisy prawa pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jednocześnie przepis ten w § 2 zastrzega, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.

Powód, powołując art. 18 KP stwierdził, że umowa o pracę w części dotyczącej premii jest mniej dla niego korzystna niż postanowienia Układu Zbiorowego Pracy i regulaminu wynagradzania i jest wobec tego nieważna. Z powyższego względu zamiast nieważnego postanowienia umowy powinny być zastosowane postanowienia Układu Zbiorowego Pracy i regulaminu wynagradzania. W szczególności mniej korzystne unormowanie wynagrodzenia powoda przyjęte w umowie o pracę wynika z faktu, że o przyznaniu premii miała decydować Rada Nadzorcza, mimo że konkretne i sprawdzalne warunki premiowania zostały określone w załączniku nr 6 do Układu Zbiorowego Pracy.

Wbrew stanowisku powoda Sąd Najwyższy nie dopatrył się niezgodności między zawartym w umowie o pracę postanowieniem w przedmiocie premii dla powoda a postanowieniami Układu Zbiorowego Pracy. Gdy chodzi o regulamin premiowania, to regulaminu takiego w pozwanej Spółce w ogóle nie było.

Powód żądał zasądzenia premii kwartalnej (za okresy podane w pozwie), której nie otrzymał wskutek uchwał Rady Nadzorczej o nieprzyznaniu premii zarówno jemu, jak i wszystkim członkom zarządu. Powód był prezesem zarządu pozwanej

Spółki i żądał premii z racji pełnienia tej funkcji. Obowiązujący u strony pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zarejestrowany dnia 2 czerwca 1995 r., przewiduje w art. 13, że pracownikom na określonych stanowiskach robotniczych i nierobotniczych może być przyznana premia, której zasady przyznawania są zawarte w załączniku nr 6. Załącznik ten w § 1 postanawia, że określone w nim zasady premiowania obejmują pracowników na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych zatrudnionych w przedsiębiorstwie, zaś w § 3 ustala, że „premia ma w całości charakter uznaniowy” i jest wypłacana w okresach miesięcznych. Odesłanie zatem w art. 13 Układu Zbiorowego Pracy do zasad premiowania pracowników nie przesądza o charakterze świadczenia nazwanego w tym przepisie „premią”. Poza tym tenże art. 13 nie wprowadza premii, jako obowiązkowego składnika wynagrodzenia, do zasad wynagradzania pracowników, przewidując, że pracownikom „może być przyznana premia” i zaznaczając, że możliwość przyznania premii dotyczy pracowników „na określonych stanowiskach robotniczych i nierobotniczych”. Jak ponadto wskazuje praktyka redagowania przepisów o wynagrodzeniu, gdy pracownikowi ma być przyznane określone świadczenie, w przepisach tych używa się zazwyczaj takich zwrotów, jak: „pracownikowi przysługuje” lub „pracownik ma prawo...”, chociaż trafnie zauważył Sąd Wojewódzki, że terminologia nie ma rozstrzygającego znaczenia, jeżeli z przepisów płacowych wynika charakter świadczenia. Poza tym należy zaznaczyć, że z § 3 ust. 4 załącznika nr 6 wynika ponadto, że uprawnienie do podejmowania decyzji w przedmiocie przyznania premii indywidualnych przysługuje: dyrektorowi lub jego zastępcom - w stosunku do kierowników komórek organizacyjnych oraz kierownikom komórek organizacyjnych - w stosunku do pozostałych pracowników.

Tymczasem powód dochodził premii z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu. Charakter tego świadczenia został określony w uchwale [...] Rady Nadzorczej jako premia uznaniowa, kwartalna, a nie w załączniku nr 6 do Układu Zbiorowego Pracy. Przyznanie powyższego świadczenia zostało również zastrzeżone dla Rady Nadzorczej i zależało od uznania tego organu. Nastąpiło to w umowie o pracę, a nie w wymienionym wyżej załączniku nr 6 stanowiącym „zasady premiowania pracowników”.

Jak z przedstawionego porównania wynika, między premią, której dochodzi powód, a premią, która mogła być przyznana pracownikom, istnieją różnice dotyczące częstotliwości jej przyznawania, organów uprawnionych do jej przyznania, a także źródeł, w których została przewidziana (umowa o pracę, Układ Zbiorowy Pracy). Po-

dobieństwo, jakie między nimi istnieje, dotyczy uznaniowego charakteru świadczenia. Sąd Wojewódzki przyjmując, że członkowie zarządu w pozwanej Spółce są objęci zasadami premiowania określonymi w załączniku nr 6 podał jako argument treść postanowienia art. 1 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy, z którego wynika, że tylko wynagrodzenie podstawowe członków zarządu ustala Rada Nadzorcza, zaś w pozostałym zakresie mają do nich zastosowanie postanowienia Układu Zbiorowego Pracy. Argument ten jest o tyle trafny, że wywodzi się ze ścisłego brzmienia art. 1 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy, jednak nie może prowadzić do wniosku, iż załącznik nr 6 stosuje się także do członków zarządu. Wśród jego postanowień nie ma bowiem takich, które regulowałyby sprawę premii dla członków zarządu i przewidywałyby Radę Nadzorczą jako organ uprawniony do jej przyznania. Całość opisanej regulacji przemawia więc za tym, że zawarte w art. 1 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy odesłanie do stosowania postanowień tego Układu wobec członków zarządu, nie dotyczy premii, lecz innych świadczeń związanych z pracą przewidzianych w tymże Układzie, takich jak: dodatki za staż pracy, odprawy pieniężne, nagrody jubileuszowe i inne.

Sąd Wojewódzki, uznając, że powód nie mógł skutecznie żądać zasądzenia premii, powołał jako podstawę swojego poglądu okoliczność, że Rada Nadzorcza pozwanej Spółki nie podjęła stosownej uchwały. Przyjął jednak, że ocena prawa powoda do omawianej premii powinna nastąpić w płaszczyźnie postanowień załącznika nr 6.

Jest to stanowisko niekonsekwentne. Jak bowiem wynika z wcześniejszych uwag, „zasady premiowania pracowników”, stanowiące załącznik nr 6, nie przewidują w ogóle jako warunku przyznania premii członkom zarządu pozytywnej uchwały Rady Nadzorczej i w ogóle nie wymieniają tego organu jako biorącego udział w przyznaniu premii. Wypływa stąd wniosek, że jeżeli stanąć na stanowisku, że prawo powoda do premii wynikało z załącznika nr 6 w związku z art. 1 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy, to brak jest podstaw do przypisania Radzie Nadzorczej jakiejkolwiek roli w podejmowaniu decyzji w sprawie premii. Jeżeli natomiast przyjąć, że o przyznaniu owej premii decydowała Rada Nadzorcza, to podstawą jej przyznania nie mógł być załącznik nr 6 w związku z art. 1 ust. 1 Układu Zbiorowego Pracy, lecz uchwała [...] tej Rady i umowa o pracę z dnia 1 grudnia 1995 r. Te zaś akty postanawiały w sposób jednoznaczny, że premia ma charakter uznaniowy. Zresztą Sąd Wojewódzki, mimo iż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku rozważał cechy charakteryzujące premię w ścisłym znaczeniu tego słowa i wyraził zapatrywanie, że załącznik nr 6 za-

wiera wystarczająco konkretne warunki przyznania i utraty tego świadczenia, co - wbrew stanowisku Sądu Rejonowego - nie pozwala uznać go za nagrodę, to ostatecznie przyjął, że sporna premia miała charakter uznaniowy. Stwierdził bowiem, że chociaż „jest ona uprawnieniem powoda”, to jednak „nie ma charakteru obowiązkowego świadczenia zakładu pracy”, gdyż jej przyznanie zależało od spełnienia określonych przesłanek pozytywnych i braku przesłanek negatywnych.

Jest to również stanowisko niekonsekwentne. Jeżeli bowiem pracodawca w umowie o pracę lub w zakładowym układzie zbiorowym pracy przyznaje pracownikowi określone świadczenie, wskazując równocześnie konkretne warunki pozytywne, które musi spełnić pracownik, i warunki negatywne, które wpływają na utratę w całości lub w części prawa do tego świadczenia, a zarazem zastrzega, że nie ma ono charakteru uznaniowego, to niewypłacenie powyższego świadczenia w przewidzianych przez pracodawcę sytuacjach rodzi po stronie pracownika roszczenie o jego spełnienie. Natomiast uznaniowy charakter świadczenia wyraża się w tym, że pracodawca ma swobodę w jego przyznaniu: sam decyduje komu je przyznać i w jakiej wysokości, choć często w praktyce zdarza się tak, że wprowadza tzw. warunki samoograniczające, polegające na przykład na określeniu górnego pułapu świadczenia, warunku nienagannej pracy, wykonania szczególnych zadań itp. Premia przewidziana w uchwale Rady Nadzorczej [...] z dnia 10 listopada 1995 r. i w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 1995 r. została określona jako uznaniowa bez wskazania jakichkolwiek warunków, w których powstawało prawo do niej, natomiast o jej wypłacie ostatecznie decydowała Rada Nadzorcza w formie uchwały. Sądy obu instancji zgodnie przyjęły, że w sprawie powoda, gdy chodzi o okres sporny, Rada Nadzorcza nie podjęła uchwał o wypłacie omawianego świadczenia. Tym samym - bez względu na jej charakter - nie został spełniony warunek stanowiący podstawę jej zasądzenia w postępowaniu sądowym.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy zatem stwierdzić, że Sąd Wojewódzki popadł w sprzeczność w swoim rozumowaniu, gdyż z jednej strony przyjął, że sporna „premia uznaniowa” jest składnikiem wynagrodzenia powoda, której konkretne i sprawdzalne kryteria powstania wynikają z załącznika nr 6, lecz z drugiej strony uznał, że chociaż jest ona składnikiem wynagrodzenia (a więc z tego względu świadczeniem obowiązkowym), nie jest obowiązkowym świadczeniem ze strony pracodawcy, gdyż o jej wypłacie decydowała Rada Nadzorcza. Mimo tych sprzeczności Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Jak wynika z przedstawionych wcześniej rozważań, za źródło uprawnień powoda do spornego świadczenia nie może być uznany załącznik nr 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawierający mniej lub bardziej konkretne kryteria prawa do tego świadczenia, lecz uchwała [...] Rady Nadzorczej z dnia 10 listopada 1995 r. oraz umowa o pracę z dnia 1 grudnia 1995 r. Te zaś wyraźnie przewidywały, że premia ma charakter uznaniowy, a jednocześnie nie wprowadziły jakichkolwiek warunków, od których zależało powstanie prawa do owego świadczenia lub jego utrata. Wbrew więc pogładowi skarżącego nie ma sprzeczności między umową o pracę a Układem Zbiorowym Pracy. W konsekwencji należało uznać, że przyznanie prawa do „premii uznaniowej” członkom zarządu zależało od swobodnej oceny pracodawcy, a jej wypłata - od pozytywnej uchwały Rady Nadzorczej. Wobec tego, że gdy chodzi o okres sporny, żadna z tych okoliczności nie zaistniała, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższych uwag związanych z koniecznością ustosunkowania się do kasacji należy zwrócić uwagę na to, że według art. 241²⁶ § 2 KP w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), która weszła w życie z dniem 26 listopada 1994 r., układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Przez osobę zarządzającą należy rozumieć osobę uprawnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, zwłaszcza członków zarządu spółek oraz osób, które jednoosobowo zarządzają zakładem pracy. Taką osobą był niewątpliwie powód, który był dyrektorem a jednocześnie prezesem Zarządu spółki. Stosownie więc do treści wymienionego przepisu w Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u strony pozwanej w okresie spornym nie mogły być zamieszczone postanowienia regulujące zasady wynagradzania powoda jako osoby zarządzającej zakładem pracy. Tak też w istocie było. Z mocy art. 5 ust. 1 powołanej wyżej ustawy Porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania z dnia 12 października 1984 r. przekształciło się z mocy prawa w zakładowy układ zbiorowy pracy, który został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy dnia 2 czerwca 1995 r., ten zaś Układ - o czym była mowa wyżej - nie zawiera postanowień dotyczących zasad wynagradzania osób zarządzających pozwaną spółką. Powołanie się zatem powoda na ten Układ jest bezzasadne.

W świetle powyższego stanowiska bezprzedmiotowy stał się drugi zarzut skarżącego, mianowicie naruszenia art. 217 § 2 i art. 227 KPC, które - zdaniem skarżącego - polegało na pominięciu przez Sąd Apelacyjny dowodów mających wyjaśnić, czy wyniki ekonomiczno-finansowe pozwanej Spółki w okresie spornym dawały podstawę do nieprzyznania premii uznaniowej powodowi oraz pozostałym członkom zarządu. Skoro bowiem sporne świadczenie miało charakter uznaniowy, za niedopuszczalne należy uznać prowadzenie postępowania dowodowego zmierzającego do wyjaśnienia przyczyn, które zadecydowały o nieprzyznaniu świadczenia. Okoliczność zaś, że Rada Nadzorcza pozwanej Spółki rozważała sytuację finansową Spółki w płaszczyźnie wykonania zadań i osiągnięcia efektów ekonomicznych oznacza, że swoim uchwałą o nieprzyznaniu premii członkom zarządu chciała nadać walor obiektywizmu, podobnie jak uchwałą o przyznaniu premii w innych okresach niż sporne.

Z tych względów i stosownie do art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację, przy czym o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł na podstawie art. 98 KPC i § 15 ust. 4 pkt 3 w związku z § 7 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 1997 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. Nr 154, poz. 1013).

=====