



Sygn. akt II PK 13/19

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko C. S.A. w W.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 5 listopada 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 8 czerwca 2018 r., sygn. akt III APa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

W wyroku z dnia 8 czerwca 2018 r., sygn. akt III APa (...), Sąd Apelacyjny w (...) – w sprawie z powództwa A. B. przeciwko C. S.A. w W. – oddalił apelację

powoda od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt XXI P (...), w którym Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zapłatę premii.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 9 lipca 2010 r. na stanowisku członka zarządu.

Pismem z dnia 16 września 2011 r. zarząd wystąpił do Rady Nadzorczej C. S.A. z wnioskiem o przyznanie premii w związku z realizacją istotnych zadań Grupy C. w II kwartale 2011 r. W załączeniu przedłożono informację o realizacji istotnych zadań Grupy C.. Uchwałą nr (...) z dnia 27 września 2011 r. Rada Nadzorcza ustaliła dla powoda premię zadaniową za II kwartał 2011 r. w wysokości 50% - 3,75 krotności wynagrodzenia określonego w § 8 ust 1 umowy o pracę. Premia ta została ustalona na podstawie przedłożonej przez zarząd informacji o realizacji istotnych zadań Grupy C.. 26 lipca 2011 r. za pośrednictwem poczty elektronicznej zarząd przesłał Radzie Nadzorczej zakres zadań zarządu C. S.A. za III i IV kwartał 2011 r. Zakres zadań zarządu nie został umieszczony w porządku obrad najbliższej Rady Nadzorczej (w dniu 27 września 2011 r.) ani w porządku jej kolejnych posiedzeń. Informacja o realizacji zadań za III i IV kwartał 2011 r. została umieszczona w materiałach na posiedzenie Rady Nadzorczej zwołane na dzień 14 grudnia 2011 r. - pkt 4 porządku obrad. Na tym posiedzeniu Rada Nadzorcza nie podjęła uchwały w sprawie zatwierdzenia zakresu zadań zarządu C. S.A. za III i IV kwartał 2011 r.

Przewodnicząca Rady Nadzorczej jednocześnie zwróciła się do przewodniczącego komitetu ds. wynagrodzeń o przedstawienie rekomendacji. W odpowiedzi przewodniczący komitetu do spraw wynagrodzeń wskazał, że stopień szczegółowości przedstawionej Radzie Nadzorczej informacji o realizacji zadań w danym kwartale (§ 6.3 regulaminu) nie spełnia oczekiwań komitetu wynagrodzeń. Komitet rekomendował przyjęcie do oceny Rady Nadzorczej zadania 1-3 ujęte w dokumencie z dnia 26 lipca 2011 r. pod nazwą zakres zadań zarządu na III i IV kwartał. Poddano także pod rozagę Rady Nadzorczej sposób obliczenia wag dla zadań 1-3 zawartych w dokumencie z dnia 22 listopada 2011 r. pod nazwą realizacja celów zarządu w III kwartale 2011 r. oraz motywacyjny charakter ustalania przyznawania premii za zadania, które nie zostały wykonane w 100%. Wskazano, że regulamin nie daje podstaw do faktycznego zwiększenia wagi w

przypadku przekroczenia planu finansowego, jak również poziomem ocenianej E. powinna być E. znormalizowana, a nie „zwykła”. Komitet wynagrodzeń rekomendował, aby nie zatwierdzać szczegółowego zakresu zadań dodatkowych za III i IV kwartał 2011 r. o którym mowa w § 8.1 b regulaminu, a zawartego w dokumencie z dnia 26 lipca 2011 r. pod nazwą zakres zadań zarządu spółki za III i IV kwartał 2011. Komitet podkreślił, że ocenie Rady Nadzorczej powinny być poddane wszystkie zadania realizowane przez zarząd zgodnie z zadaniami (inicjatywami) wynikającymi z opracowania P. oraz planu finansowego, a nie tylko niektóre z takich zadań wybrane przez zarząd. Wątpliwość komitetu budziło umieszczenie niektórych zadań w katalogu zadań uzasadniających premie, takie jak emisja aportowa czy też uruchomienie nowej umowy kredytowej. Komitet wynagrodzeń rekomendował także, aby nie zatwierdzić szczegółowego zestawienia zadań dodatkowych do wykonania przez zarząd w roku obrotowym 2012 z uwagi na nieprzekazanie go w terminie określonym w regulaminie.

Uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej C. S.A. z 14 grudnia 2011 r. Rada Nadzorcza postanowiła ustalić dla powoda premię zadaniową za III kwartał 2011 r. w wysokości 15% tj. 3,75 krotności wynagrodzenia określonego w § 8 ust. 1 umowy o pracę. Wnioskiem z 7 grudnia 2011 r. zarząd C. S.A. zwrócił się o przyznanie premii w wysokości zgodnej z umowami o pracę. Do wniosku załączono informację o „Realizacji istotnych zadań Grupy C.”. Wnioskiem z 30 grudnia 2011 r. w sprawie przyznania premii dla zarządu za III kwartał 2011 r. w związku z uzupełnieniem materiałów wskazanych przez komitet do spraw wynagrodzeń Rady Nadzorczej dotyczących szczegółowego sprawozdania z realizacji zadań w III kwartale 2011 r., zarząd przedstawił szczegółową informację dotyczącą III kwartału 2011 r. We wniosku wyjaśniono, że do końca I półrocza 2010 r. zarząd przedkładał szczegółowe informacje w sprawie realizacji zadań danego okresu, od lipca 2010 r. na żądanie Rady Nadzorczej informacja została zdecydowanie ograniczona do najbardziej istotnych danych, a forma ta była akceptowana do grudnia 2011 r., zgodnie z informacjami przekazanymi przez przewodniczącego komitetu do spraw wynagrodzeń i na wyraźne żądanie przewodniczącego przedłożono sprawozdanie w formie stosowanej do czerwca 2010 r. Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z przedstawioną przez zarząd informacją uzupełniającą uchwałą nr (...) z dnia 12

stycznia 2012 r. postanowiła zatwierdzić zakres zadań dodatkowych zarządu C. S.A. za III kwartał 2011 r., o których mowa w § 3 lit. d regulaminu przyznawania premii zadaniowych zarządowi C. S.A. określony w dokumencie z dnia 29 grudnia 2011 r. zatytułowanym Realizacja istotnych zadań Grupy C. w III kwartale 2011 roku. Uchwałą nr (...) z dnia 12 stycznia 2012 r. Rada Nadzorcza C. S.A. postanowiła ustalić dla powoda premię zadaniową za III kwartał 2011 r. w części dotyczącej zadań dodatkowych, o których mowa w § 3 lit. d regulaminu premii zadaniowych zarządowi C. S.A. w wysokości 19.000 zł.

Wnioskiem z dnia 10 kwietnia 2012 r. zarząd C. S.A. w związku z realizacją istotnych zadań Grupy C. w IV kwartale 2011 r. wnioskował o przyznanie premii w wysokości zgodnej z umowami o pracę. W załączeniu przedłożono informację o realizacji istotnych zadań grupy C.. Uchwałą nr (...) z dnia 10 sierpnia 2012 r. Rada Nadzorcza C. S.A. ustaliła dla powoda wysokość premii zadaniowej za IV kwartał 2011 r. w wysokości 0 (zero) - krotności wynagrodzenia określonego w § 8 ust. 1 umowy o pracę. Wyniki finansowe pozwanej Spółki za III i IV kwartał 2011 r. nie zostały wykonane w całości. Zarząd nie wykonał zadania prowadzenia całości spraw spółki. Nie dochowano także terminu do złożenia informacji o realizacji istotnych zadań określonego regulaminem premiowania. Rada Nadzorcza kwestionowała ponadto niektóre wydatki, w szczególności ich przekroczenie na poziomie 170%.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo rozdzielił ocenę charakteru spornego świadczenia na dwa okresy tj. okres II kwartału 2011 r., przed datą wejścia w życie Regulaminu przyznawania premii zadaniowych członkom zarządu C. S.A. oraz za III i IV kwartał 2012 r. – okres, do którego bezpośrednio miał zastosowanie ten regulamin.

W pierwszym okresie (w II kwartale 2011 r.) regulacja dotycząca premii ograniczała się do treści umowy o pracę, w której nie zostały określone żadne precyzyjne warunki jej przyznania, a w okresie drugim (III i IV kwartale 2011 r.) obowiązywał regulamin premiowania precyzujący warunki jej nabycia. W każdym z tych okresów ostateczna decyzja co do przyznania prawa do premii i jej wysokości została zastrzeżona do decyzji Rady Nadzorczej. W okresie II kwartału 2011 r. zasady nabycia prawa do premii powoda regulowała wyłącznie umowa o pracę,

która w § 8 ust. 1 przewidywała stały składnik wynagrodzenia powoda tj. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 40.000 zł. oraz w § 8 ust. 2 składniki zmienne tj. nagrodę z zysku oraz premię zadaniową. Przepis § 8 ust. 5 przewidywał, że powodowi przysługiwała premia zadaniowa, której wysokość w roku obrotowym nie mogła przekroczyć piętnastokrotności wynagrodzenia, o którym mowa w § 8 ust. 1. Stosownie do § 8 ust. 6 premia zadaniowa miała być wypłacana z dołu na zasadach i w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą zgodnie z Regulaminem przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej. Umowa o pracę łącząca strony nie precyzowała żadnych warunków nabycia prawa do ww. premii, brak było ustalonych sprawdzalnych i obiektywnych kryteriów, których spełnienie warunkowało powstanie roszczenia. Decyzja w zakresie jej przyznania pozostawiona została do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej, która oceniała pracownika i przyznawała prawo do premii na podstawie przedstawianej przez zarząd informacji o realizacji istotnych zadań spółki. Z treści umowy o pracę powoda wynika też, że Rada Nadzorcza w zależności od dokonanej przez siebie oceny stopnia realizacji zadań przez zarząd, przez ten zarząd wyznaczonych, mogła określić jej wysokość na poziomie maksymalnie do piętnastokrotności wynagrodzenia zasadniczego powoda przewidzianego umową o pracę, co oznacza, iż minimalną granicą jest zero. W dacie zawarcia umowy o pracę, w pozwanej spółce nie obowiązywał regulamin wynagradzania, o czym powód wiedział. Powód nigdy nie zgłaszał wątpliwości ani zastrzeżeń co do powyższych zapisów zawartych w umowie o pracę.

Według Sądu drugiej instancji premia za II kwartał 2011 r. przewidziana w łączącej strony umowie o pracę miała charakter uznaniowy, ponieważ jej przyznanie uzależnione było od swobodnej decyzji Rady Nadzorczej, a umowa nie zawierała skonkretyzowanych, zobiektywizowanych przesłanek premiowych, których spełnienie powodowałoby powstanie prawa pracownika do przyznania premii. Przepis § 8 łączącej strony umowy nie ustanawiał katalogu przypadków, w których pracownik ma lub nie ma prawa do premii, natomiast zawierał delegację dla Rady Nadzorczej do ustalania zasad i wysokości premii zgodnie z regulaminem przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej. Do końca II kwartału taki regulamin nie został przyjęty, a Rada Nadzorcza podjęła decyzje o przyznaniu powodowi premii za II

kwartał 2011 r. po dokonaniu oceny stopnia realizacji zadań przedłożonych przez zarząd, nie kierując się przy tym żadnymi wiążącymi strony kryteriami.

Sąd Apelacyjny uznał – co do okresu III i IV kwartału 2011 r. - że poza łączącą strony umową o pracę, warunki przyznania premii precyzował przyjęty uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej C. S.A. z 12 lipca 2011 r. regulamin w sprawie ustalenia zasad przyznawania premii zarządowi C. S.A., który stanowił załącznik do ww. uchwały. Regulamin ten ustalał zasady przyznawania zarządowi spółki premii zadaniowych przewidzianych w umowach o pracę, jednocześnie odwołując się do zapisów w umowie, która określała maksymalną wysokość premii zadaniowej. Premia zadaniowa zarządu C. S.A. miała być wypłacana co kwartał za kolejne okresy kwartalne w wysokości określonej w umowach o pracę, przy czym wysokość ta określona została w umowie w maksymalnej kwocie w roku obrotowym, nie przekraczającej piętnastokrotności wynagrodzenia pracownika. Ani umowa o pracę, ani regulamin nie zawierały żadnych zapisów dotyczących podziału tej maksymalnej kwoty proporcjonalnie na poszczególne kwartały, co oznacza, że mogła być ona wypłacona w różnej wysokości, nie przekraczającej określonej kwoty maksymalnej, w zależności od oceny pracy zarządu dokonanej przez Radę Nadzorczą za dany kwartał. Premia ta miała charakter motywacyjny – celem jej przyznawania było połączenie osiągnięć spółki z efektami pracy zarządu C. S.A., które zwiększają wartość spółki dla akcjonariuszy oraz silne motywowanie zarządu do uzyskania trwałych wyników na najwyższym poziomie. Premia miała na celu motywować zarząd, który sam wyznaczał sobie zadania, zatwierdzane następnie przez Radę Nadzorczą, do efektywnej pracy dla osiągnięcia jak najlepszego wyniku spółki, która w 2011 r. znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. Regulamin wskazywał kryteria przyznawania premii określone jako zadania, które odnosiły się do sprecyzowanych w regulaminie wyników finansowych Grupy Kapitałowej C. S.A., a ponadto zobowiązywał zarząd do przedstawienia Radzie Nadzorczej szczegółowego zestawienia zadań dodatkowych do wykonania w kolejnym roku obrotowym, w podziale na kwartały, najpóźniej do końca listopada każdego roku. Celem wyznaczania zadań było budowanie konkurencyjności Spółki, a same zadania musiały być elastyczne, realistyczne i odnosić się zarówno do regularnych obowiązków zarządu jak i specyficznych wyzwań w danym roku obrotowym. W

przypadku niezgłoszenia przez zarząd konieczności realizacji zadań dodatkowych, Rada Nadzorcza miała nie uwzględniać zadania określonego w § 3 lit. d przy przyznawaniu zarządowi premii zadaniowej kwartalnej. Najpóźniej do 21 grudnia każdego roku poprzedzającego dany rok obrotowy, na podstawie zestawienia przygotowanego przez zarząd spółki Rada Nadzorcza miała zatwierdzić szczegółowy zakres zadań zarządu do zrealizowania w danym roku obrotowym w podziale na kwartały bądź odstąpić od uwzględniania w danym roku obrotowym zadania określonego w § 3 lit. d powyżej przy przyznawaniu zarządowi premii zadaniowej kwartalnej. Dla każdego z zadań określonych w § 3 przyjęto wagę po 25%.

Sąd Apelacyjny uznał, że strony w umowie ustaliły wynagrodzenie za pracę powoda, wobec czego nie może być mowy o naruszeniu art. 78 k.p. Premia stanowi fakultatywny składnik wynagrodzenia i może być przyznana pracownikowi albo nie. Łącząca strony umowa o pracę przewidywała premię o charakterze uznaniowym, określając jej maksymalną wysokość w roku obrotowym. Regulamin wymieniony w umowie, w dacie jej zawarcia nie obowiązywał, czego powód miał świadomość, a tym samym wiedział, że jedyna regulacja dotycząca należnego mu wynagrodzenia zawarta jest w umowie o pracę i na to się godził. W dacie zatrudnienia powód wiedział, że jedyne uregulowanie dotyczące premii znajduje się w łączącej strony umowy o pracę i wyłącznie ta umowa przewidywała zasady premiowania za II kwartał 2011 r. Termin wprowadzenia regulaminu, o którym mowa w umowie o pracę nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem istotne jest jedynie to, jakie faktycznie obowiązywały przepisy w okresach podlegających ocenie Rady Nadzorczej, podejmującej decyzje premiowe, a ponadto, w dacie zawarcia umowy nie można było przewidzieć, czy regulamin premiowania, jaki wejdzie w życie w pozwanym zakładzie pracy będzie korzystny dla powoda, gdyż dopiero był opracowywany, o czym wiedział zarząd pozwanej. Umowa o pracę nie zawierała zobowiązania pracodawcy do uchwalenia regulaminu o konkretnej treści, wobec czego nie można mówić o naruszeniu terminu na jego uchwalenie.

Sąd stwierdził, że określenie premii, jako zadaniowa, albo uznaniowa, nie ma znaczenia dla oceny jej charakteru, który określa się mając na uwadze istnienie skonkretyzowanych, podlegających weryfikacji pozytywnych lub negatywnych

warunków premiowania. W przypadku braku umowy stron oraz ewentualnie związanych z nią regulacji prawnych dotyczących takich warunków, mamy do czynienia z premią uznaniową, nawet w sytuacji nazwania jej premią zadaniową czy regulaminową. Określenie premii jako zadaniowej, przy braku sprecyzowania zadań premiowych, nie zmienia jej charakteru, jako premii uznaniowej, zależnej od swobodnego uznania pracodawcy.

Sąd Apelacyjny wskazał, że decyzje Rady Nadzorczej dotyczącą premii za III i IV kwartał 2011 r. nie były dowolne, ale podjęta po dyskusji uwzględniającej zapisy regulaminu premiowania i konsultacji z komitetem ds. wynagrodzeń oraz po zapoznaniu się z wyjaśnieniami zarządu.

Sąd stwierdził, że niezachowanie terminu przedstawienia przez zarząd Radzie Nadzorczej zadań do zatwierdzenia miało wpływ na decyzję premiową Rady. Zarząd oczekując wypłaty premii, we własnym interesie powinien dołożyć najwyższej staranności nie tylko w pracy polegającej na wykonywaniu zadań premiowych, ale także w zakresie zachowania warunków, koniecznych do realizacji tych zadań (przedstawienie w zakreślonym regulaminie terminie zadań do zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą) oraz oceny ich wykonania (złożenie szczegółowego sprawozdania z wykonania zadań). Przedstawienie Radzie Nadzorczej zadań premiowych do zatwierdzenia pod koniec (III kwartał) oraz po upływie okresu (IV kwartał) podlegającego ocenie skutkowało brakiem ustalenia zadań premiowych zgodnie z regulaminem premiowania, co mogło uzasadniać całkowite ich pominięcie przy podejmowaniu decyzji premiowej (§ 4 ust. 1 regulaminu), a na pewno skutkować wypłatą premii w niższej, niż oczekiwana przez zarząd, wysokości.

Sąd podkreślił, że zgodnie z zapisem umowy o pracę powoda „premia zadaniowa wypłacana jest z dołu, na zasadach i wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, zgodnie z Regulaminem przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej”. Przepis ten nie precyzując zasad przyznawania premii, ani też nie zawierając zobowiązania dla pracodawcy określenia konkretnych, precyzyjnych warunków premiowania w Regulaminie, który miał być uchwalony, nie gwarantował powodowi ani wypłaty premii, ani też tym bardziej przyznania jej w kwocie stanowiącej proporcjonalnie podzieloną na kwartały kwotę maksymalną, ani też w takiej kwocie, z tym, że



proporcjonalnej do rozmiaru wykonania zadań. Nie ma podstaw do uznania, iż pracodawca, na podstawie cyt. zapisu umowy o pracę, był zobowiązany do wprowadzenia regulaminu premiowania o oczekiwanej przez powoda treści. Taki obowiązek nie wynika z umowy o pracę ani ustnych ustaleń stron. Tym samym, wbrew twierdzeniom apelacji, brak jest bezpośredniego związku przyczynowego pomiędzy poniesioną przez powoda szkodą (brakiem uzyskania premii w uzgodnionej przez strony wysokości), a działaniem pozwanego naruszającym zobowiązanie umowne i przepisy prawa pracy.

Sąd uznał również, że nie doszło do naruszenia art. 8 k.p. i powód nie został pozbawiony premii na skutek zaniechań pracodawcy działającego w złej wierze. Nie ma związku pomiędzy brakiem uchwalenia regulaminu premiowania, a wypłatą premii w niższej niż oczekiwana przez powoda wysokości za II kwartał 2011 r. Łącząca strony umowa o pracę nie gwarantowała powodowi, że pracodawca wprowadzi określonej treści regulamin, na podstawie którego nabędzie on prawo do premii. Uchwalenie regulaminu też nie skutkowało powstaniem prawa powoda do premii, które to prawo mogło powstać przy spełnieniu określonych regulaminem zadań premiowych. Zadania takie za III i IV kwartał 2011 r. nie zostały zatwierdzone, z przyczyn leżących po stronie zarządu, co słusznie uwzględniono przy wydawaniu decyzji premiowych.

Sąd – uznając bezzasadność zarzutów naruszenia art. 9 § 4 k.p. oraz art. 18<sup>3b</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. – stwierdził, że powód nie porównuje się z innymi pracownikami wykonującymi jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wobec czego nie ma podstaw do stwierdzenia, że mógł być dyskryminowany pod względem płacy.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„1) art. 78 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 105 k.p. przez ich błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że ustalony w umowie o pracę składnik wynagrodzenia pracownika w postaci premii wypłacanej na zasadach określonych w ustanowionym przez pracodawcę regulaminie premiowania, do czasu

ustanowienia takiego regulaminu jest nagrodą o charakterze uznaniowym, a pracownik nie ma roszczenia o jego wypłatę;

2) art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że brak terminu na ustalenie wskazanego w umowie regulaminu premiowania zarządu (którego braku pozwany nie ujawnił na etapie zawarcia umowy) winien być traktowany jako uprawnienie do niesporządzania regulaminu, podczas gdy w przypadku braku określenia terminu wykonania zobowiązania świadczenie winno być spełnione niezwłocznie (*quod sine die debetur - statim debetur*);

3) art. 471 k.c. w zw. z art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez brak ich zastosowania w niniejszej sprawie i przyjęcie, że nie istniało zobowiązanie pracodawcy do sporządzenia regulaminu premii zadaniowej, podczas gdy obowiązek ten wynikał z treści umowy o pracę powoda – brak takiego działania powoduje, iż istnieje bezpośredni związek przyczynowy pomiędzy poniesioną przez powoda szkodą (brakiem uzyskania premii w uzgodnionej przez strony wysokości), a działaniem pozwanego naruszającym zobowiązanie umowne i przepisy prawa pracy, a brak określenia zadań premiowych powoduje, iż premia należna jest w pełnej wysokości;

4) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie tj. udzielenie ochrony nagannym społecznie działaniom pracodawcy polegającym na wykorzystaniu swojej nadrzędnej pozycji w stosunku pracy i rzeczywistym odwołaniu w czasie sporządzenia regulaminu premiowania zarządu na okres ponad roku, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą poszanowania zawartych umów, zasadą prowadzenia negocjacji w dobrej wierze w tym stosowania nazewnictwa odpowiadającego o przyjętym powszechnie znaczeniu i odpowiadającym zgodnemu zamiarowi stron w dacie zawarcia umowy, a także zasadą dbałości o transparentność zasad wynagradzania pracowników;

5) art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich błędną wykładnię, polegającą w szczególności na:

a) braku uwzględnienia w ocenie prawnej składowika wynagrodzenia przysługującego powodowi literalnego brzmienia postanowień umowy o pracę powoda oraz Regulaminu premiowania Zarządu C. S.A., podczas gdy w przypadku oświadczeń woli wyrażonych w formie pisemnej, sens tych oświadczeń należy

ustalać przede wszystkim w oparciu o tekst dokumentu, a podstawowa rola powinna przypadać językowym regułom znaczeniowym, co skutkowało dokonaniem przez Sąd błędnej wykładni oświadczeń woli stron, przy której: - pominięto sposób nazwania składnika wynagrodzenia przysługującego powodowi w umowie o pracę oraz w regulaminie premiowania wydany przez Radę Nadzorczą, który nazwano „premią zadaniową” a nie premią uznaniową ani nagrodą, co skutkowało błędnym przyjęciem uznaniowego charakteru tak uzgodnionego składnika wynagrodzenia; - pominięto wyrażone w umowie o pracę zobowiązanie pracodawcy do ustalenia regulaminu premiowania określającego zasady przyznawania premii zadaniowych powodowi i innym członkom zarządu pozwanej oraz wskazania Rady Nadzorczej jako organu, który miał ustanowić ten regulamin, co skutkowało przyjęciem, że pracodawca nie był na podstawie umowy o pracę zobowiązany do ustalenia regulaminu premiowania członków zarządu; - pominięto językowe znaczenie zawartych w regulaminie premiowania sformułowań wskazujących, że „Wysokość Premii zadaniowej kwartalnej będzie ustalana w oparciu o kryterium osiągniętego poziomu wykonania poszczególnych Zadań, uwzględniającego stopień zaawansowania ich realizacji i przypisana im wagę” (§ 6 ust. 2 Regulaminu premiowania Zarządu C. S.A.) oraz sformułowania odwołującego się do źródła danych służących dla ustalenia wysokości tej premii tj. „Spełnienie Zadań, od których uzależnione jest przyznanie Premii zadaniowej kwartalnej zostanie ustalone na podstawie danych ujętych w rozszerzonym skonsolidowanym raporcie kwartalnym Spółki za dany kwartał” (§ 6 ust. 1 Regulaminu) co skutkowało błędnym przyjęciem, że w świetle treści ww. Regulaminu nie było podstaw dla matematycznego przełożenia poziomu zadań zrealizowanych przez powoda na wysokość przysługującej mu premii zadaniowej;

b) braku odwołania się do zasad kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli stron, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno woli podmiotów składających oświadczenie woli (subiektywne kryterium wykładni), jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób (obiektywne kryterium wykładni), polegającej na braku przeprowadzenia obiektywnej fazy wykładni umowy o pracę powoda oraz Regulaminu premiowania zarządu C. S.A., w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na

podstawie przypisania mu sensu normatywnego, czyli takiego jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien, a za wiążące uznać trzeba takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata;

c) braku dostosowania metody wykładni postanowień „Regulaminu premiowania członków zarządu C. S.A.” do charakteru prawnego tego aktu jako jednostronnego oświadczenia woli złożonego drugiej stronie, w którego wykładni priorytet powinny mieć kryteria wskazane w art. 65 § 1 k.c., a wykładnia ta powinna być dokonana w sposób zobiektywizowany, przy uwzględnieniu znaczenia, jakie osoby trzecie mogły w danych okolicznościach zasadnie przypisać wyrażeniom użytym w treści dokumentu zawierającego oświadczenie woli, co skutkowało dokonaniem przez Sąd wykładni tego oświadczenia głównie w oparciu o deklarowaną przez członków Rady Nadzorczej w toku postępowania sądowego ich wolę i zamiar w odniesieniu do ukształtowania przez nich zasad premiowania członków zarządu, w tym powoda, bez uwzględnienia znaczenia, jakie zasadnie mogli mu przypisywać jego adresaci;

d) braku uwzględnienia zasad współżycia społecznego przy wykładni postanowień umowy oraz Regulaminu premiowania (art. 65 § 1 k.c.), polegającą na wykładni tych postanowień w sposób prowadzący do uprzywilejowania jednej i obciążenia drugiej strony umowy w nadmierny sposób, w szczególności zaś do odczytywania ich treści zgodnie z wolą pracodawcy, bez uwzględnienia uzasadnionych oczekiwań pracownika, które w sposób racjonalny mógł wywodzić z ich treści;

6) art. 105 k.p. przez błędną i niezgodną z literalnym brzmieniem umowy wykładnię pojęcia „nagrody”, co skutkowało przyjęciem, że „premia zadaniowa” wskazana w umowie o pracę w odniesieniu do II kwartału 2011 r. nie miała - zdaniem Sądu - charakteru roszczeniowego, choć w rzeczywistości wprost wskazano na wynikanie tego świadczenia z regulaminu premiowania, a w polskim systemie prawa pracy brak jest składników wynagrodzenia, które łączyłby w sobie charakter uznaniowo-roszczeniowy (mieszany);

7) art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 105 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pomimo uznania premii zadaniowej w

okresie III i IV kwartału 2011 r. za premię regulaminową, Rada Nadzorcza pozwanego miała swobodę oceny pracy poszczególnych członków zarządu, z uwzględnieniem wskazań zawartych w Regulaminie, nie była ona zobowiązana do stosowania matematycznego przelicznika premii w odniesieniu do procentowego wykonania poszczególnych zadań, a warunkiem nabycia przez powoda roszczenia o premię było jej przyznanie przez pracodawcę, co sprzeciwia się istocie składnika wynagrodzenia jakim jest premia regulaminowa, mająca co do zasady charakter roszczeniowy, niezależny od deklaratywnej decyzji pracodawcy o jej przyznaniu i związany ze spełnieniem sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów;

8) art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 80 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że premia zadaniowa pracownika nie przysługuje mu w proporcjonalnie obniżonej wysokości w przypadku, gdy zrealizował on zadania premiowe w przeważającej części, a ich częściowa realizacja miała dla pracodawcy wymierną wartość, podczas gdy zasada przysługiwania pracownikowi należnego wynagrodzenia za pracę wykonaną ma zastosowanie również do tzw. dodatkowych składników wynagrodzenia;

9) art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 29 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca może obniżać wysokość należnej pracownikowi premii zadaniowej (regulaminowej) w oparciu o inne kryteria (reduktory) niż te określone w umowie o pracę oraz postanowieniach płacowych dotyczących premii zadaniowej obowiązujących pracownika;

10) art. 119 k.c. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie do oceny stanu faktycznego, a to błędne przyjęcie, że strona pozwana mogła jednostronnie wprowadzić w regulaminie premiowania zarządu regulaminowy termin zawity prowadzący do wygaśnięcia roszczenia powoda co do części premii zadaniowej (tj. tzw. zadań dodatkowych wskazanych w paragrafie 3 lit. d regulaminu premiowania) w postanowieniach dotyczących wynagrodzenia pracownika, podczas gdy niedopuszczalne jest wprowadzanie umownych terminów zawitych nawet na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego z pominięciem jednej ze stron; tym bardziej zatem za niedopuszczalne należy uznać wprowadzenie terminu zawitego jednostronnie w regulacji prawno-pracowniczej, co powoduje że termin 45 dni na zgłoszenie przez zarząd zadań

dodatkowych wskazanych w § 3 lit. d regulaminu premiowania tj. odnośnie 25% premii za dany kwartał 2011 roku miał charakter wyłącznie instrukcyjny i nie może prowadzić do wygaśnięcia roszczenia;

11) art. 76 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 18 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na nieuzasadnionym i niezgodnym z zasadami prawa pracy dopuszczeniu do wprowadzenia w regulaminie wymagań co do formy czynności prawnej prowadzącej w ocenie Sądu do wygaśnięcia roszczenia pracownika, co sprzeczne jest z zasadą odformalizowania prawa pracy w wymiarze materialnym i procesowym, a także prowadzi do zastosowania regulacji mniej korzystnych niż powszechne przepisy prawa pracy w zakresie wymogów pozamerytorycznych (formalnych);

12) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w związku z art. 94 pkt 5 i pkt 9 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku zakwestionowania przez pracownika prawidłowości wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia, którego zasady ustalania wynikają z postanowień umowy o pracę i regulaminu premiowania i przedstawienia przez niego dowodów mogących świadczyć o nieprawidłowości ustalenia tego wynagrodzenia, ciężar dowodu spoczywa jedynie na pracowniku, podczas gdy, brak przejrzystości zastosowanych przez pracodawcę kryteriów obniżenia wysokości premii kwartalnych należnych powodowi powinien skutkować obowiązkiem udowodnienia przez pracodawcę, że w sposób prawidłowy i zgodny z materialnymi kryteriami premiowania ustalonymi w postanowieniach umowy oraz regulaminu zastosował obniżkę premii za poszczególne okresy i w sposób prawidłowy ustalił i wypłacił wynagrodzenie pracownikowi”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie „art. 229 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ogólne zaprzeczenie przez stronę pozwaną faktom powoływanym przez powoda, skutkuje uznaniem wszystkich okoliczności faktycznych sprawy za okoliczności sporne wymagające udowodnienia, co wiązało się także z brakiem uwzględnienia przez Sąd faktów przyznanych przez pozwanego związanych ze stopniem realizacji przez powoda poszczególnych zadań premiowych i stwierdzeniem, że powód nie udowodnił spełnienia warunków nabycia prawa do premii w zakresie uzasadniającym zakwestionowanie decyzji

premiowych Rady Nadzorczej w odniesieniu do decyzji dotyczących premii za III i IV kwartał 2011 r.”

Skarżący wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji, a także kosztów postępowania poniesionych w związku z postępowaniem przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczą wadliwością skargi kasacyjnej jest brak powiązania zarzutów naruszenia prawa materialnego z przepisami ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1526) w części dotyczącej kompetencji rady nadzorczej spółki akcyjnej i jej pozycji względem zarządu spółki, co uniemożliwiało Sądowi Najwyższemu adekwatne odniesienie się do wielu zarzutów.

Zaczynając jednak od zarzutów procesowych skargi kasacyjnej, należy wskazać, że skarga kasacyjna kontestuje w zarzutach procesowych konstatację zaskarżonego wyroku, że powód nie udowodnił spełnienia warunków nabycia prawa do premii w kwotach wyższych niż wynikające z decyzji Rady Nadzorczej w odniesieniu do decyzji dotyczących premii za II, III i IV kwartał 2011 r., sugerując, że powinien otrzymać premie w maksymalnej wysokości – piętnastokrotności wynagrodzenia zasadniczego.

W tym aspekcie należy uznać, że przepis art. 229 k.p.c. ma zastosowanie do faktów, nie zaś ich kwalifikacji prawnej, zaś ocena nabycia prawa do premii zadaniowej stanowi oceną prawną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2018 r., II CSK 188/18, Legalis nr 1832802). Ponadto regulacja zawarta

w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym. Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (*onus probandi*) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której spoczywał dowód. Kwestia rozkładu ciężaru dowodu ma jednak także aspekt procesowy i dotyczy on obowiązków stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika z brzmienia art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. (nie wskazanego w skardze kasacyjnej), że Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Przepisy procedury cywilnej nie ustanawiają przy tym zasady rozstrzygania wątpliwości na korzyść którejkolwiek ze stron procesowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I UK 44/18, Legalis nr 1900441).

W tym kontekście należy przyjąć, że skarga kasacyjna w nieuzasadnionych zarzutach procesowych nie poważyła prawidłowości ustaleń Sądu Apelacyjnego, iż powód, wraz z innymi członkami zarządu spółki akcyjnej, nie wykonał nałożonych na niego zadań rzeczowych ani finansowych w 100% (czego sam nie negował), natomiast doszło do przekroczenia wydatków o 70% w sytuacji, gdy spółka znajdowała się w bardzo trudnej sytuacji finansowej (z odpowiedzi na skargę kasacyjną wynika, że zadłużenie spółki sięgało wówczas ok. 2 mld zł).

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego na wstępie należy wskazać, że stosunek pracy członka zarządu spółki kapitałowej jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej; o treści jego praw pracowniczych decyduje umowa o pracę. Należy też przypomnieć, że eksponowany w skardze kasacyjnej art. 78 § 2 k.p. stanowi, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup>,



wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Odesłanie w tym artykule do art. 77<sup>1</sup> k.p. oznacza, że – co do zasady - wysokość i zasady przyznawania premii zadaniowej jako dodatkowego składnika wynagrodzenia za pracę powinna być ustalona w układzie zbiorowym pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup>-77<sup>5</sup>. W myśl art. 77<sup>2</sup> § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, a stosownie do § 2 - w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Relewantne znaczenie ma § 5 cytowanego artykułu, który określa, że do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241<sup>12</sup> § 2, art. 241<sup>13</sup> oraz art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. Biorąc pod uwagę brzmienie tego ostatniego przepisu należy uznać, że zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie może jednak określać wynagrodzenia zasadniczego ani dodatkowych składników wynagrodzenia (takich jak premia zadaniowa) osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Zabrania tego w sposób jednoznaczny art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. z odesłania zawartego w art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.

Członkowie zarządu spółki akcyjnej są osobami zarządzającymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Postanowienia układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania ustalające warunki wynagradzania, w tym zasady premiowania, tej grupy pracowników byłyby więc sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy, a tym samym ustalone niezgodnie z prawem w rozumieniu art. 241<sup>11</sup> § 3 k.p. (organ uprawniony do rejestracji mógłby odmówić wpisania do rejestru takiego układu) i z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy w rozumieniu art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1-3</sup> k.p. Zgodnie z sugestią J. Wratnego (J. Wratny, K. Walczak, Komentarz do przepisów Kodeksu Pracy regulujących układy zbiorowe

pracy, Warszawa 2009) racją wyłączenia osób zarządzających spod regulacji płacowej zakładowego układu zbiorowego jest ich pozycja w zakładzie pracy, nieporównywalna z pozostałą częścią załogi. Członkowie zarządu są ściśle związani z pracodawcą i reprezentują jego interesy. Negocjowanie wynagrodzeń tych osób przez związki zawodowe stawiałoby je w dwuznacznej sytuacji.

Inaczej *ratio legis* powyższego unormowania wyjaśnił Sąd Najwyższy wskazując, że pracownicy zarządzający zakładem pracy są podmiotami aktywnie uczestniczącymi w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy i podpisują ten układ w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną (art. 241<sup>23</sup> w zw. z art. 3<sup>1</sup> k.p.). W art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. chodzi więc o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316).

Zasadę wynikającą z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. i art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. potwierdził Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01 (OSNP 2003 nr 23, poz. 571), w którym przyjęto, że nie stanowi naruszenia zasady równości prawa pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11<sup>3</sup> k.p.) wyłączenie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych.

Warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być natomiast ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto, że ustalenia umowy o pracę mogą skutecznie odsyłać do układu zbiorowego co do niektórych świadczeń – na przykład nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, unormowanej w układzie zbiorowym, jeżeli układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. W takim bowiem przypadku określenie warunków wynagrodzenia następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 49/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 78, a także z dnia 25 września 2007 r., I PK 105/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 309). Z innej perspektywy wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9

września 2004 r., I PK 423/03 (OSNP 2005 nr 6, poz. 83), uznając, iż "gratyfikacja jubileuszowa jest objęta regulacją art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., co wyklucza możliwość jej przyznania w zakładowym układzie zbiorowym pracy osobom zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy". Zwrócić też należy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 271/10 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 137), w którym stwierdzono, że zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony roszczenie pracownika, będącego reprezentantem pracodawcy (kadry zarządzającej), oparte na postanowieniach porozumienia zbiorowego przez niego zawartego. Sąd uznał, że możliwe byłoby w takiej sytuacji odwołanie się w do art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., ale można także przyjąć, niezależnie od przepisów o układach zbiorowych pracy, że zasadą w zawieraniu porozumień zbiorowych powinna być niedopuszczalność przyznawania w nich świadczeń o nadzwyczaj korzystnym charakterze kadrze zarządzającej, nawet jeżeli są to osoby o statusie pracowniczym. Judykаты te prowadzą do konkluzji, że dodatkowe świadczenia pracownicze dla kadry zarządzającej nie mogą stanowić treści układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzeń, jednak umowa o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej może skutecznie odsyłać do postanowień układu zbiorowego pracy odnośnie do zwykłych uprawnień płacowych pracowniczych (przysługujących wszystkim na takich samych zasadach), które nie stanowią ponadprzeciętnych korzyści dla kadry kierowniczej.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I PK 86/05 wyrażono jednak pogląd, że akt wewnętrzny zakładowy nazwany „zasadami wynagradzania”, który określał niektóre składniki wynagradzania tylko jednej osoby (głównego księgowego) nie jest regulaminem wynagradzania w rozumieniu tego przepisu, a tym samym nie było to źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. W takiej sytuacji Sąd uznał, że była to tylko część umowy pracę, a ściślej - porozumienia stron stosunku pracy kształtującego jego treść, zaproponowana przez pracodawcę i przyjęta przez pracownika.

Ponieważ przedmiotem analizy Sądu Apelacyjnego, w sprawie objętej niniejszą skargą kasacyjną, był regulamin premiowania uchwalony przez radę nadzorczą spółki akcyjnej, dokonanie właściwej subsumpcji nie jest możliwe bez odniesienia się do statutu spółki i unormowań ustawy z dnia 15 września 2000 r.

Kodeks spółek handlowych, które to przepisy zostały całkowicie pominięte w skardze kasacyjnej.

Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania, dlatego tylko na marginesie można zasygnalizować, że w myśl art. 368 § 1 k.s.h. zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. § 4 określa, że członków zarządu powołuje i odwołuje rada nadzorcza, chyba że statut spółki stanowi inaczej. Art. 375<sup>1</sup> stanowi, że walne zgromadzenie i rada nadzorcza nie mogą wydawać zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki.

W ocenie Sądu Najwyższego, skoro zarząd spółki akcyjnej w myśl art. 368 § 1 k.s.h. prowadzi sprawy spółki – pełni rolę pracodawcy w stosunku do zatrudnionych w spółce pracowników. Z dniem 1 stycznia 2004 r., do art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. wprowadzono definicję „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy” poprzez odwołanie się do definicji tego pojęcia zawartej w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, ilekroć jest mowa o pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. W obecnym brzmieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” nie pokrywa się więc z pojęciem „osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną albo inna wyznaczona do tego osoba” w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III PK 19/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 258). Uznać jednak należy, że zarząd spółki akcyjnej jest organem zarządzającym jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.

Stosownie do art. 378 § 1 k.s.h. rada nadzorcza ustala wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy, chyba że statut stanowi inaczej, a w myśl § 2 walne zgromadzenie może ustalać zasady wynagradzania członków zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania członkom zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń. Art. 379 § 1 precyzuje, że

w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia.

To szczególne unormowanie (*lex specialis*) prowadzi do konkluzji, że w stosunku do członków zarządu spółki akcyjnej rada nadzorcza pełni rolę pracodawcy – ustalając w sposób swobodny wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowych składników wynagrodzenia, które aprobuje członek zarządu podpisując umowę o pracę.

Istotne znaczenie ma art. 382 § 1, 3 i 4 k.s.h., z których wynika, że rada nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności. Do szczególnych obowiązków rady nadzorczej należy ocena sprawozdań, o których mowa w art. 395 § 2 pkt 1, w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami, jak i ze stanem faktycznym, oraz wniosków zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty, a także składanie walnemu zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników tej oceny. W celu wykonania swoich obowiązków rada nadzorcza może badać wszystkie dokumenty spółki, żądać od zarządu i pracowników sprawozdań i wyjaśnień oraz dokonywać rewizji stanu majątku spółki. Art. 384 § 1 stanowi, że statut może rozszerzyć uprawnienia rady nadzorczej, a w szczególności przewidywać, że zarząd jest obowiązany uzyskać zgodę rady nadzorczej przed dokonaniem określonych w statucie czynności.

Z unormowań tych wynika, że rada nadzorcza w spółce akcyjnej ma silniejszą pozycję niż rada w spółce z o.o. Rada mogła zażądać nie tylko sprawozdań z wykonania zadań, ale mogła też zobowiązać zarząd do przedstawienia w ściśle określonym terminie planów dotyczących kwartalnych zadań w celu ich zatwierdzenia. Zarząd spółki akcyjnej był zobligowany do wykonania takich poleń rady nadzorczej.

Z drugiej strony podkreślić należy zakaz zawarty w art. 375<sup>1</sup> k.s.h. w zakresie wydawania przez radę nadzorczą zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. To zarząd był odpowiedzialny za prawidłowe prowadzenie działalności gospodarczej i osiąganie przez spółkę zysku, który satysfakcjonowałby akcjonariuszy.

Ponieważ skarga kasacyjna nie powiązała naruszeń prawa materialnego z tymi unormowaniami k.s.h., Sąd Najwyższy nie ma podstaw do szczegółowej analizy, czy rada nadzorcza w spółce akcyjnej była uprawniona do zobowiązania zarządu spółki do przedstawienia szczegółowego zakresu planowanych zadań w określonym terminie pod rygorem pozbawienia członków zarządu premii kwartalnej zadaniowej oraz czy do jej kompetencji należało zatwierdzanie planowanych zadań pod rygorem pominięcia ich w ocenie wykonania zadań kwartalnych. Odnosi się głównie do zarzutów 10 i 11 skargi kasacyjnej.

*Prima facie* skoro rada nadzorcza mogła zawiesić w czynnościach członka zarządu, który w jej ocenie niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki, to tym bardziej mogła – negatywnie oceniając wykonanie zadań kwartalnych moderować wysokość dodatkowych wynagrodzeń członków zarządu, a nawet pozbawić ich prawa do kwartalnej premii zadaniowej w przypadku szczególnie negatywnej oceny kwartalnych wyników finansowych.

Rozważenia też wymagało, czy regulamin premiowania, uchwalony przez Radę Nadzorczą wiele miesięcy po podpisaniu umowy o pracę z powodem, stanowił odmianę regulaminu wynagrodzeń i czy nie naruszał bezwzględnie obowiązującego zakazu określania dodatkowych składników wynagrodzenia (takich jak premia zadaniowa) osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. z odesłania zawartego w art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p., a także – czy Rada Nadzorcza była zobligowana umowami o pracę członków zarządu do wiążącego strony ustalenia zasad premiowania.

*Ad casum* w § 8 umowy o pracę powoda z 2010 r. strony ustaliły, że w czasie pełnienia funkcji członka zarządu spółki, powodowi przysługuje wynagrodzenie brutto w wysokości 40.000 zł. Określono także zmienną część wynagrodzenia, na którą składała się nagroda roczna z zysku (ust. 3 i 4) oraz premia zadaniowa (ust. 5 i 6). Zgodnie z § 8 ust. 5 powodowi przysługiwała premia zadaniowa, której wysokość w roku obrotowym nie może przekroczyć piętnastokrotności wynagrodzenia. Stosownie do § 8 ust. 6 premia zadaniowa miała być wypłacana z dołu na zasadach i w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą zgodnie z regulaminem przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej. Aneks nr 1 z 16 stycznia 2012 r. ustalono stałe miesięczne wynagrodzenie powoda na poziomie

51.000 zł oraz, jako część zmienną wynagrodzenia, określono wyłącznie nagrodę roczną z zysku. Zmiana umowy o pracę była wynikiem uchYLENIA przez Radę Nadzorczą regulaminu przyznawania premii zadaniowej dla członków zarządu C. S.A.

Regulamin premiowania, wymieniony w umowie o pracę, został uchwalony przez Radę Nadzorczą C. S.A. dopiero w dniu 1 lipca 2011 r.

Zgodnie z § 1 ust. 2 regulaminu premiowania maksymalna wysokość premii zadaniowej określona była w umowie o pracę każdego z członków zarządu C. S.A. W § 2 określono, że premia zadaniowa zarządu C. S.A. jest wypłacana co kwartał za kolejne okresy kwartalne w wysokości określonej w umowach o pracę. Wskazano, że celem przyznawania premii zadaniowej kwartalnej jest połączenie osiągnięć Spółki z efektami pracy zarządu C. S.A., które zwiększają wartość Spółki dla akcjonariuszy oraz silne motywowanie zarządu do uzyskania trwałych wyników na najwyższym poziomie. W § 3 regulaminu premiowania wskazano, że premia przyznawana jest na podstawie następujących kryteriów (zadania): a. poziomu skonsolidowanej E. Grupy Kapitałowej w okresie danego kwartału, zgodnie z przyjętym przez Spółkę i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem finansowym grupy kapitałowej C. S.A.; b. poziomu skonsolidowanych przychodów Grupy Kapitałowej w okresie danego kwartału, zgodnie z przyjętym przez Spółkę i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem finansowym grupy kapitałowej C. S.A.; c. poziomu wykonania planu finansowego grupy kapitałowej w okresie danego kwartału, zgodnie z przyjętym przez Spółkę i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem finansowym grupy kapitałowej C. S.A. z zastrzeżeniem postanowień § 4 ust. 1 poniżej. Stosownie do treści § 4 ust. 1 regulaminu premiowania najpóźniej do końca listopada każdego roku zarząd był zobowiązany do przedstawienia Radzie Nadzorczej szczegółowego zestawienia zadań dodatkowych do wykonania w kolejnym roku obrotowym, w podziale na kwartały. Określono także cel wyznaczenia zadań, warunki jakie muszą spełniać oraz termin ich zatwierdzenia. Zgodnie z § 4 ust. 2 dla każdego z zadań określonych w § 3 przyjęto wagę po 25%. W § 6 ust. 2 regulaminu premiowania określono, że wysokość premii zadaniowej kwartalnej będzie ustalana w oparciu o kryterium osiągniętego wykonania poszczególnych zadań, uwzględniający stopień zaawansowania ich realizacji i

przypisaną im wagę. § 8 ust. 1 regulaminu premiowania zawierał szczegółowe uregulowanie dotyczące kwartału III i IV, jako pierwszych ocenianych według powyższych zasad. Wskazano, że odnośnie kwartałów III i IV w roku obrotowym 2011 Rada Nadzorcza przy przyznawaniu premii zadaniowej kwartalnej dla zarządu: a. dokona oceny wykonania przez zarząd zadań określonych w § 3 lit. a - c zgodnie z przyjętym przez Spółkę i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem finansowym grupy kapitałowej C. S.A. na rok 2011; b. dokona oceny wykonania przez zarząd zadania określonego w § 3 lit. d Rada Nadzorcza na podstawie szczegółowego zakresu zadań zarządu do zrealizowania w roku obrotowym 2011 (zwanego zakres zadań). Określono, że zarząd przedstawi do zatwierdzenia zakres zadań Radzie Nadzorczej w terminie do 45 dni od daty uchwalenia regulaminu.

Zwrócić również należy uwagę, że przepis § 5 ust. 1 regulaminu przewidywał, że przyznanie premii zadaniowej kwartalnej, wysokość oraz termin wypłaty będzie następować na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Spełnienie zadań, od których uzależnione jest przyznanie premii zadaniowej kwartalnej, zgodnie z regulaminem, miało być ustalone na podstawie danych ujętych w rozszerzonym skonsolidowanym raporcie kwartalnym Spółki za dany kwartał roku obrotowego. Wysokość premii zadaniowej kwartalnej miała być natomiast ustalana w oparciu o kryterium osiągniętego wykonania poszczególnych zadań, uwzględniające stopień zaawansowania ich realizacji i przypisaną im wagę (ust. 2). Zarząd miał obowiązek przedstawić Radzie Nadzorczej szczegółową informację o realizacji zadań w danym kwartale roku obrotowego. Przy tym, wprost do premii za III i IV kwartał 2011 r. odnosił się § 8 ust. 1 regulaminu, wskazujący, iż kwartały te są pierwszymi ocenianymi według powyższych zasad, oraz że odnośnie kwartałów III i IV w roku obrotowym 2011 Rada Nadzorcza przy przyznawaniu premii zadaniowej kwartalnej dla zarządu, dokona oceny wykonania przez zarząd zadań określonych w § 3 lit. a - c (wyniki ekonomiczne Grupy Kapitałowej) zgodnie z przyjętym przez Spółkę i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planem finansowym grupy kapitałowej C. SA na rok 2011 oraz dokona oceny wykonania przez zarząd zadania określonego w § 3 lit. d (zadania dodatkowe) na podstawie szczegółowego zakresu zadań zarządu do zrealizowania w roku obrotowym 2011. Zarząd był zobowiązany



przedstawić do zatwierdzenia zakres zadań Radzie Nadzorczej w terminie do 45 dni od daty uchwalenia Regulaminu.

Niewątpliwie regulamin ten stanowił jednostronny akt pracodawcy, adresowany do części zatrudnionych pracowników – członków zarządu spółki. Różnił się zatem od typowego regulaminu wynagradzania, normującego zasady premiowania wszystkich pracowników, który był wydawany przez pracodawcę w uzgodnieniu z jednym albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16, OSNP 2018 nr 7, poz. 92; OSP 2018/10/104).

Uchwalony przez Radę Nadzorczą regulamin premiowania z dnia 1 lipca 2011 r. nie miał charakteru jednostkowego, indywidualnie odnoszącego się do umowy o pracę powoda, ale odnosił się do wszystkich członków zarządu spółki akcyjnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie ustalono w sprawie, aby został uchwalony po konsultacji z organizacją związkową.

W ocenie Sądu Najwyższego zakaz z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. ma ten skutek, że pracodawca może odmówić prowadzenia rokowań w kwestii wynagrodzeń osób zarządzających (podobnie J. Wrątny w cytowanym wyżej Komentarzu). W szczególności może odmówić sporządzenia układu zbiorowego lub regulaminu wynagrodzeń zawierającego unormowanie dotyczące zasad premiowania członków zarządu. Ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego członka zarządu następuje na podstawie swobodnej decyzji pracodawcy, reprezentowanego przez radę nadzorczą; pracownik oczywiście musi zaakceptować zaproponowaną mu kwotę i pozostałe składniki wynagrodzenia.

W sytuacji, gdy w umowie o pracę przewidziano określenie zasad ustalenia prawa do premii zadaniowej w regulaminie premiowania uchwalanym przez radę nadzorczą, członek zarządu nie ma roszczenia o sporządzenie regulaminu premiowania wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej w określonej przez siebie treści. Wobec zakazu wynikającego z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. możliwe było jedynie uchwalenie przez radę nadzorczą regulaminu premiowania, który nie stanowił aktu normatywnego, ale stanowił dla rady nadzorczej jedynie wytyczne, wskazówki dotyczące zasad premiowania członków zarządu. Regulamin taki nie stanowił części lub odmiany układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzeń. Nie

stanowił też rozszerzonych warunków umowy o pracę lub formy aneksu do umowy o pracę powoda. Regulamin premiowania tak rozumiany nie istniał w czasie sporządzania umowy o pracę, ale możliwa była również ocena przez radę nadzorczą stopnia wykonania zadań kwartalnych na podstawie podobnych lub takich samych kryteriów, nie mających formy pisemnej.

W przepisach prawa pracy nie narzucono pracodawcy żadnych konkretnych kryteriów, którymi należy się kierować w trakcie podejmowania decyzji o przyznaniu premii. Niemniej, pewne ograniczenia wynikają z przepisów ogólnych. Najistotniejszy w tym zakresie jest przepis art. 94 pkt 9 k.p., obligujący pracodawców do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Należy przez to rozumieć, że decyzje o przyznaniu określonego pracownikowi premii, pominięciu określonego pracownika przy premiowaniu oraz ustaleniu wysokości premii nie powinny być oderwane od sprawdzalnych, obiektywnych i uzasadnionych kryteriów.

Zapis w umowie o pracę lub porozumieniach płacowych dotyczący wypłaty świadczenia nieuzależnionego od weryfikowalnych kryteriów jego przyznania i wypłaty oznacza, że jest to nagroda z art. 105 k.p. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje natomiast powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 488). W konsekwencji w sprawie o roszczenie premiowe ocena sądu obejmuje ustalenie i ocenę obiektywnych przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych, w tym także przesłanek niezależnych od pracownika, takich jak powstanie w spornym okresie adekwatnego zysku przedsiębiorstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7, poz. 166, z dnia 21 czerwca 2007 r., sygn. akt I PK 3/07).

W art. 105 k.p. ustawodawca przewidział możliwość nagrodzenia pracownika, który przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Z przepisu tego wynika, że poza zwykłym wynagrodzeniem pracownik może uzyskać nagrodę w formie pieniężnej za szczególne osiągnięcia w pracy. Wykładnia tego artykułu przemawia za

uznaniowym charakterem takiego świadczenia; pracownik wykonujący zadania w sposób szczególnie efektywny nie może skutecznie dochodzić w drodze sądowej ustalenia prawa do nagrody i jej wysokości, gdyż jej przyznanie zależy tylko i wyłącznie od woli pracodawcy. Przyznanie nagrody nie wymaga tworzenia żadnych przepisów zakładowych; wystarczy poinformowanie pracownika o przyznaniu nagrody i dyspozycja na liście płac.

Prowadzi to do konkluzji, że zapisana w umowie o pracę powoda premia zadaniowa miała charakter weryfikowalny; podstawą oceny wykonania zadań kwartalnych przez członków zarządu były skonsolidowane raporty kwartalne, przedstawiające wykonanie zadań przede wszystkim w aspekcie ekonomicznym i finansowym. Premii ustalanych w 2011 r. nie można było potraktować jako nagród w rozumieniu art. 105 k.p. Zarzuty materialnej podstawy skargi kasacyjnej: 1, 5, 6 okazały się zatem częściowo uzasadnione.

Przy ocenie zarzutów kasacyjnych należy też wziąć pod uwagę wysokość przyznanych powodowi premii zadaniowych. Z ustaleń Sądu Apelacyjnego wynika, że uchwałą nr (...) z dnia 27 września 2011 r. Rada Nadzorcza ustaliła dla powoda premię zadaniową za II kwartał 2011 r. w wysokości 50% - 3,75 krotności wynagrodzenia określonego w § 8 ust. 1 umowy o pracę. Premia ta została ustalona na podstawie przedłożonej przez zarząd informacji o realizacji istotnych zadań Grupy C.. Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z przedstawioną przez Zarząd informacją uzupełniającą Uchwałą nr (...) z dnia 12 stycznia 2012 r. postanowiła zatwierdzić zakres zadań dodatkowych Zarządu C. S.A. za III kwartał 2011 r., o których mowa w § 3 lit. d regulaminu przyznawania premii zadaniowych zarządowi C. S.A. określony w dokumencie z dnia 29 grudnia 2011 r. zatytułowanym Realizacja istotnych zadań Grupy C. w III kwartale 2011 roku. Uchwałą nr (...) z dnia 12 stycznia 2012 r. Rada Nadzorcza C. S.A. postanowiła ustalić dla powoda premię zadaniową za III kwartał 2011 r. w części dotyczącej zadań dodatkowych, o których mowa w § 3 lit. d regulaminu premii zadaniowych zarządowi C. S.A. w wysokości 19.000 zł. Uchwałą nr (...) z dnia 10 sierpnia 2012 r. Rada Nadzorcza C. S.A. ustaliła dla powoda wysokość premii zadaniowej za IV kwartał 2011 r. w wysokości 0 (zero) - krotności wynagrodzenia określonego w § 8 ust. 1 umowy o pracę. Wyniki finansowe pozwanej Spółki za III i IV kwartał 2011 r. nie zostały

wykonane w całości. Nie dochowano także terminu do złożenia informacji o realizacji istotnych zadań określonego regulaminem premiowania. Rada Nadzorcza kwestionowała ponadto niektóre wydatki, w szczególności ich przekroczenie na poziomie 170%.

Z tych ustaleń Sądu wynika, że rada nadzorcza pozwanej spółki dopuszczała w uzasadnionych przypadkach możliwość zatwierdzania planów kwartalnych nawet po upływie kwartału. Świadczy to o racjonalnym i obiektywnym spojrzeniu Rady Nadzorczej na plany kwartalne i stopień ich realizacji. Ocena wykonania zadań przez powoda dokonywała się przez pryzmat działań całego zarządu oraz determinowana była sytuacją finansową spółki. Kwotom przyznanych premii za II i III kwartał 2011 r. nie można zarzucić arbitralności. Pozbawienie powoda premii za IV kwartał 2011 r. uzasadnione było poważnym przekroczeniem wydatków o 70% w stosunku do początkowego planu. Biorąc pod uwagę, że spółka była wówczas zadłużona na ok. 2 mld zł, co mogło doprowadzić do upadłości spółki, tę ostatnią decyzję rady nadzorczej uznać należy za w pełni racjonalną. Należy mieć na względzie, że powód otrzymywał adekwatnie wysokie do pełnionej funkcji wynagrodzenie zasadnicze; brak wypłaty premii za IV kwartał nie mógł postawić go w tak niekorzystnej sytuacji życiowej, aby mogło to uzasadniać posłużenie się konstrukcją art. 8 k.p., który *nota bene* nie powinien mieć zastosowania do ustalenia premii za wykonanie zadań.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254) uznano, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą. Regulamin wynagradzania powinien być tak sformułowany, aby nie wprowadzał w błąd pracowników i w przypadku dokładnego sprecyzowania w regulaminie premiowania zasad tworzenia funduszu premiowego, określał również precyzyjnie sposób jego podziału na poszczególnych pracowników. Regulamin premiowania, który zawiera wprawdzie precyzyjne zasady jego tworzenia, ale nie zawiera zasad ustalania wysokości premii dla poszczególnych pracowników, umożliwia sądowi samodzielne określenie wysokości premii pracownika, który bez zastrzeżeń wykonał zadania premiowe, przy

zastosowaniu art. 322 k.p.c., w granicach wyznaczonych przez kwotę funduszu premiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17, Legalis nr 1793662).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy uznał, że regulamin premiowania stosowany przez Radę Nadzorczą pozwanej spółki, nie zawierał precyzyjnego logarytmu ustalania wysokości premii zadaniowej dla członka zarządu. Rada Nadzorcza dokonywała oceny wykonania zadań przede wszystkim w aspekcie finansowym na podstawie skonsolidowanego raportu kwartalnego, biorąc również pod uwagę aktualny stan zadłużenia spółki.

Zdaniem Sądu Najwyższego brak szczegółowych zasad ustalania wysokości premii zadaniowej nie może być podstawą żądania przez powoda zasądzenia przez Sąd premii kwartalnych w maksymalnej wysokości, ustalonej w umowie o pracę – to jest piętnastokrotności wynagrodzenia zasadniczego.

W tym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że nie można ustalić, że na skutek braku precyzyjnego logarytmu ustalania wysokości premii powód doznał szkody w ujęciu cywilistycznym, dlatego zarzuty 2 i 3 materialnej podstawy skargi kasacyjnej były nieuzasadnione. Zwrócić należy uwagę, że premia za II kwartał 2011 r. została powodowi wypłacona – mimo braku sformułowanego na piśmie regulaminu wynagrodzeń. Rada Nadzorcza spółki oceniła pracę powoda i uznała, że premia przysługuje w przyznanej wysokości. W powyższą decyzję Sąd nie powinien ingerować, gdyż nie ma podstaw do uznania jej za arbitralną, nie uwzględniającą stopnia wykonanych zadań, a także - aktualnej sytuacji ekonomiczno – finansowej spółki.

Sąd Apelacyjny wskazał, że Rada Nadzorcza podejmowała decyzje po przeprowadzeniu dyskusji i ocenie stopnia realizacji celów postawionych zarządowi. Rada Nadzorcza negatywnie oceniła zasadność niektórych wydatków oraz fakt przekroczenia zakładanego planu inwestycyjnego. Również sprawozdanie z wykonania zadań nie spełniało oczekiwań niezależnego organu pomocniczego rady - komitetu ds. wynagrodzeń. Z ustaleń Sądu wynikało, że zadania kwartalne nie zostały wykonane w 100%, co miało istotny wpływ na ocenę Rady Nadzorczej.

Mimo częściowo wadliwej oceny prawnej, należy podzielić konkluzję Sądu drugiej instancji, iż Rada Nadzorcza podjęła decyzje o przyznaniu powodowi premii

kwartalnych w granicach określonych zarówno przepisami umowy o pracę powoda, jak i przyjętych przez siebie zasad premiowania.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.