



Sygn. akt II PSKP 8/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa K. M., P. J., A. S.

przeciwko Z. S.A. w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 23 sierpnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódek K. M. i A. S. od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie
z dnia 13 listopada 2019 r., sygn. akt III Pa 29/19,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powódek K. M. i A. S. na rzecz strony pozwanej
kwoty po 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Koninie wyrokiem z dnia 27 czerwca 2019 r. oddalił powództwa K. M., P. J. i A. S. przeciwko pozwanemu Z. S.A. w K. (dalej jako Spółka) o zapłatę premii rocznej za proporcjonalny okres w 2015 r. oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powodowie zawarli w dniu 27 czerwca 2013 r. kolejne umowy o pracę (umowy o zarządzanie) z pozwaną Spółką, w tym K. M. w charakterze prezesa zarządu, a A. S. i P. J. w charakterze wiceprezesów zarządu. Umowy te w § 4 ust. 1c przyznawały powodom prawo do premii rocznej wypłacanej „na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowego Pracy obowiązującym w Spółce”. Zgodnie z art. 37 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Dla Pracowników Z.” (dalej jako ZUZP) pracownikom przysługiwała premia roczna stanowiąca co najmniej 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego według zasad określonych w załączniku nr 18, będącym Regulaminem wypłaty premii rocznej. Stosownie do załącznika nr 18, warunkiem uruchomienia premii rocznej była m.in. korzystna ocena wskaźników techniczno-ekonomicznych Spółki. Powodom wypłacono premię roczną za lata 2013-2014, odmawiając wypłaty premii za proporcjonalny okres zatrudnienia w 2015 r., mimo iż pozostałym pracownikom Spółki wypłacono premię roczną za ten rok. Przy wypłacie premii rocznej nie był uwzględniany warunek korzystnej oceny wskaźników techniczno-ekonomicznych, mimo że wpisany był on do załącznika nr 18. W 2015 r. członkowie zarządu wskazali Radzie Nadzorczej, że Spółka poniesie stratę. Przewodniczący Rady Nadzorczej Z. S. kilka razy zwracał uwagę na potrzebę podjęcia działań zapobiegających poniesieniu straty. Powodowie nie byli w stanie poprawić założeń i w dniu 2 października 2015 r. zostali odwołani z pełnionych funkcji, ponieważ celem prowadzenia działalności gospodarczej nie jest zakładanie poniesienia straty. Nowy zarząd pozwanej zaprognozował dodatni wynik finansowy, który został osiągnięty.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwa nie zasługiwały na udzielenie ochrony prawnej. Po pierwsze, stanowiły nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego. Artykuł 8 k.p. określający granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za

wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie tego przepisu pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W ocenie Sądu Rejonowego, powodowie z racji pełnienia szczególnej funkcji osób zarządzających pozwaną Spółką mieli zapewnione określone przywileje, w tym co do wysokości wynagrodzenia, ale i określone obowiązki. Z zeznań świadka Z. S. wynikało zaś, że powodowie okazali się niezdolni do zaplanowania działań Spółki w sposób rentowny i dlatego zostali odwołani. Przyznanie im w takiej sytuacji premii rocznej budzi moralny sprzeciw, bowiem nie ma uzasadnienia dla nagradzania kogoś, kto nie potrafi zaplanować działalności w taki sposób, aby nie przynosiła straty. Po drugie, zdaniem Sądu Rejonowego, zawarte w umowie o pracę odesłanie do postanowień ZUZP było niezgodne z art. 379 § 1 k.s.h., ponieważ zmierzało do obejścia normy zawartej w tym przepisie, zgodnie z którą w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Warunki pracy i płacy członków zarządu są więc regulowane mocą decyzji rady nadzorczej lub jej pełnomocnika. Norma art. 379 k.s.h. jest bezwzględnie obowiązująca i nie może być wyłączona przez układ zakładowy, tym samym nie można odsyłać w umowie o pracę członków zarządu spółki do treści układu zbiorowego. Takie odesłanie spowodowałoby, że członkowie zarządu z pominięciem rady nadzorczej mieliby możliwość zmiany warunków swojej pracy, gdyby w porozumieniu z reprezentacją pracowników dokonali zmian w układzie zakładowym wpływając w ten sposób na zmianę własnych warunków pracy. Stąd też postanowienie umów o pracę powodów pozwalające w zakresie wynagrodzenia na odesłanie do postanowień ZUZP, Sąd Rejonowy uznał na podstawie art. 58 § 1 k.c. za nieważne.

Sąd Okręgowy w Koninie wyrokiem z dnia 13 listopada 2019 r. oddalił apelacje powodów oraz orzekł o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał wystarczających ustaleń niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy i na podstawie całokształtu okoliczności wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, mimo częściowo błędnego uzasadnienia. W rozpoznawanej sprawie kluczowe znaczenia miała

bowiem szczególna pozycja powodów jako członków zarządu pozwanej Spółki, wynikająca z zawartej umowy o pracę (§ 1 ust. 2 umowy), jak i z art. 368 § 1 k.s.h. Powodowie, posiadając jako członkowie zarządu szerokie kompetencje, ponosili szerszą odpowiedzialność niż akcjonariusze bądź członkowie Rady Nadzorczej pozwanej, jako że byli zobowiązani do troski o interesy materialne i niematerialne Spółki i jej akcjonariuszy. Dlatego ich warunki wynagradzania podlegały innym rygorom niż pozostałych, szeregowych pracowników.

Sąd Okręgowy przypomniał, że § 4 umów o zarządzanie niewątpliwie przyznawał powodom jako członkom zarządu dodatkowe świadczenia, przewidując w pkt 1 świadczenia i składniki wynagrodzenia należne pracownikom Spółki przewidziane w ZUZP i wypłacane na zasadach w nim określonych tj.: nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalno-rentową, premię roczną i deputat energetyczny. Bezsprzecznie art. 241²⁶ § 2 k.p. wyklucza ustalanie warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt. 2 k.p. przez strony zawierające zakładowy układ zbiorowy pracy. Niemniej jednak w rozpoznawanej sprawie przyznanie powodom dodatkowych świadczeń nie nastąpiło wprost na podstawie postanowień ZUZP, ale przez odesłanie do jego postanowień z mocy zawartych umów o zarządzanie. W orzecznictwie przyjęto, że zapis umów o zarządzanie odsyłający do zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest automatycznie nieważny. Nie można bowiem wykluczyć, że niektóre składniki wynagrodzenia przysługujące według układu zbiorowego ogółowi pracowników, zostaną jednocześnie skutecznie uwzględnione w treści uprawnień płacowych pracowników zarządzających, wolą umawiających stron zgodnie z zasadą swobody umów, przy ewentualnym nawiązaniu bezpośrednim lub pośrednim (przez odesłanie) do fragmentów regulacji układu zakładowego.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zakaz regulowania wynagrodzenia osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w przepisach układu zakładowego przewidziany w art. 241²⁶ § 2 k.p. posługuje się pojęciem „zasad wynagradzania” tych osób. Pojęcie to odnosi się do postanowień określających warunki przyznawania *wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia*. Nie obejmuje zaś *innych świadczeń związanych z*

pracą, które osobom zarządzającym mogą przysługiwać na takich samych warunkach jak pozostałym pracownikom, np. nagroda jubileuszowa. Tym samym zakładowy układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania dotyczące odpraw emerytalnych, nagród jubileuszowych, czy tak jak w niniejszej sprawie deputatu energetycznego, należnych osobom zarządzającym zakładem pracy i przyznawać tym osobom odprawy emerytalne wyższe od wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Dla nabycia prawa do tych świadczeń związanych z pracą nie jest więc konieczne wpisywanie ich do umowy o zarządzanie.

Natomiast będąca przedmiotem jako dodatkowy składnik wynagrodzenia niniejszej sprawy premia roczna, jest pojęciem świadczenia płacowego. W praktyce premie mogą być stałym składnikiem wynagrodzeń, wypłacanym niezależnie od sytuacji ekonomicznej pracodawcy bądź przysługiwać po spełnieniu pewnych obiektywnych przesłanek. W pozwanej Spółce stosownie do art. 37 ZUZP pracownikom przysługuje premia roczna stanowiąca co najmniej 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z ubiegłego roku według zasad określonych w załączniku nr 18, który stanowi, że warunkiem uruchomienia premii rocznej jest korzystna ocena wskaźników techniczno-ekonomicznych Spółki, stanowiących załącznik do niniejszego Regulaminu. W jego pkt III ustalono, że wysokość indywidualnej premii rocznej uzależnia się od wskaźnika procentowego wyrażającego stosunek globalnej premii rocznej do sumy wynagrodzeń pracowników uprawnionych i przestrzegania dyscypliny pracy. Określono także podstawę wymiaru premii jako wynagrodzenie za czas efektywnie przepracowany po wyłączeniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, premii i nagród wypłacanych ze środków objętych planowanym funduszem płac, z wyjątkiem premii regulaminowych. Z podstawy wymiaru premii wyłączono m.in. wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z wszystkich tytułów. Premia nie przysługuje m.in. za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Według zeznań przedstawiciela związków zawodowych premia roczna mogła nie być wypłacona jako konsekwencja negatywnego zachowania pracownika, a pojęcie wskaźników techniczno-ekonomicznych nie zostało przez strony ZUZP doprecyzowane i nie zostało poddane uznaniu zarządu. Nie próbowano również definicji tego wskaźnika doprecyzowywać ze związkami

zawodowymi (poza rokiem 1999). Wypłata premii rocznej po 1999 r. następowała, gdy Spółka osiągała zysk i decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego podejmował arbitralnie zarząd, często wskutek nacisków związków zawodowych. Uruchamianie wypłat premii rocznej następowało w zależności od zysku, czyli niezgodnie z zapisami załącznika 18 ZUZP, który nie przekazywał wprost zarządowi takich decyzji czy też dokonywania wykładni pojęcia wskaźników techniczno-ekonomicznych. Dlatego pojęcie to winno być doprecyzowane lub corocznie ustalane przez strony ZUZP. Członkowie zarządu niewątpliwie byli zainteresowani uruchomieniem premii rocznej, skoro otrzymywali to świadczenie.

Zdaniem Sądu Okręgowego warunki wypłaty premii rocznej określone w załączniku nr 18 jednoznacznie dotyczą ogółu pracowników, którzy nie ponoszą ryzyka za wyniki finansowe Spółki i przyznano im prawo do premii jedynie za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych. W przeciwieństwie do ogółu pracowników, członkowie zarządu odpowiadają za prowadzenie spraw Spółki a więc nabycie prawa do takiego świadczenia wymagało doprecyzowania warunków jego nabycia w umowie o zarządzanie, stosownie do pełnionych przez powodów funkcji i zakresu ich odpowiedzialności. Zapis § 4 pkt 1 umów o zarządzanie powodów, przewidujący dodatkowe świadczenia dla członków zarządu nie jest jednak z mocy prawa nieważny, zwłaszcza, że świadczenie typu - nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna i rentowa, czy deputat energetyczny jako *świadczenia związane z pracą* są niezależne od rodzaju, ilości i jakości pracy i ich wypłata może być oparta o przepisy ZUZP. Premia roczna wchodzi jednak w skład warunków wynagrodzenia o jakich mowa w art. 241²⁶ § 2 k.p. i warunki jej nabycia dla osób zarządzających zakładem pracy winny być określone stosownie do pełnionej przez nich funkcji i zasad odpowiedzialności za prowadzenie spraw Spółki - w umowie stron. Samo ogólnikowe stwierdzenie, że pracownikom zarządzającym przysługuje prawo do premii rocznej na zasadach ZUZP było więc nieprecyzyjne. Stosowanie zasad dotyczących przyznawania tego świadczenia określonych dla ogółu pracowników było nieadekwatne i oderwane od zakresu odpowiedzialności członków zarządu za wynik finansowy Spółki. Fakt, że w latach poprzednich taka premia była członkom zarządu przyznawana, nie przeczy tej ocenie, ponieważ skoro nie było ustalonych zasad przyznawania tej premii stosownie do funkcji jakie

powodowie pełnili i zakresu ich odpowiedzialności to *de facto* świadczenie to może być uznane za nagrodę. Niewątpliwie za rok 2015 r. Spółka poniosła stratę (niezależnie od udzielenia powodom absolutorium), a powodowie nie byli w stanie zaplanować na kolejne lata rentownej działalności Spółki, co uczynił i zrealizował nowy zarząd. Było to niewątpliwie przyczyną odwołania powodów z funkcji członków zarządu. Zatem domaganie się przez nich premii rocznej jest niezasadne, bowiem sporne świadczenie - w tych okolicznościach - stanowi *de facto* nagrodę, która ze swej istoty nie ma charakteru roszczeniowego. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, żądanie powodów jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przepisów dotyczących premii, zważywszy, że Spółka w 2015 r. osiągnęła stratę, a powodowie nie przedstawili na następne lata planów bez straty w związku z czym zostali odwołani z zajmowanych funkcji. W takiej sytuacji premia miałyby dotyczyć okresu wykonywania przez nich pracy z uzyskaniem negatywnych wyników finansowych, co jest sprzeczne z jej istotą, którą jest nagradzanie za osiągnięcia i efekty pracy. W konsekwencji, choć zasadny okazał się zarzut apelacyjny naruszenia art. 379 k.s.h., gdyż umowę o zarządzanie z powodami z ramienia Spółki podpisał organ upoważniony (przewodniczący rady nadzorczej) i umowy te były ważne, to nie przesądziło to o zasadności apelacji z przyczyn przedstawionych w dokonanych powyżej rozważaniach.

W skardze kasacyjnej powódki A. S. i K. M. zaskarżyły wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. odnośnie do oddalenia ich apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz co do pkt II w części dotyczącej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, domagając się uchylenia skarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenia skarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki A. S. kwoty 52.252,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, a na rzecz powódki K. M. kwoty 67.928,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, a także zasądzenia na ich rzecz kosztów postępowania ze skargi kasacyjnej.

W skardze kasacyjnej skarżące zarzuciły naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, a mianowicie:

1) art. 65 § 1 i 2 k.c., przez dokonanie błędnej subsumpcji polegającej na niewłaściwym zastosowaniu tego przepisu przy ustalonym stanie faktycznym, tj. na błędnej wykładni oświadczeń woli stron złożonych w ramach umów o zarządzanie - w brzmieniu nadanym Aneksami nr 1 z dnia 5 maja 2015 r., dokonanej z naruszeniem reguł określonych w art. 65 § 1 i 2 k.c., w szczególności z pominięciem zgodnego zamiaru stron i celu umów o zarządzanie w zakresie ustalenia zarówno warunków i zasad przyznania skarżącym premii rocznej, jak i jej charakteru prawnego, w konsekwencji czego Sąd dokonał wykładni sprzecznej nie tylko z językowym brzmieniem umów o zarządzanie, ale i z rzeczywistą wolą stron, co doprowadziło do błędnych wniosków mających istotny i bezpośredni wpływ na wynik sprawy i przyjęcia, że:

a) przewidziana w § 4 ust. 1 umów o zarządzanie premia roczna stanowiła w istocie nagrodę, przyznawaną wedle uznania Rady Nadzorczej za satysfakcjonujące wyniki pracy członków zarządu, a wobec uznania, że wyniki pracy skarżących za rok 2015 nie były zadowalające, to pozwana mogła odmówić wypłacenia im premii rocznej za ten rok, a skarżące nie mają roszczenia o jej wypłatę;

b) warunki i zasady wypłaty premii rocznej, ustalone dla ogółu pracowników pozwanej w załączniku nr 18 do ZUZP, nie mają zastosowania do skarżących jako członków zarządu, a w konsekwencji, że nie zostały określone warunki i zasady nabycia przez nie prawa do premii rocznej stosownie do pełnionej przez nie funkcji członków zarządu i związanego z tą funkcją zakresu odpowiedzialności, co oznaczało, że jedyną przesłanką do uruchomienia premii rocznej było osiągnięcie przez pozwaną zysku w roku kalendarzowym, za który premia roczna miała zostać wypłacona skarżącym;

2) art. 241²⁶ § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że określenie warunków wynagradzania dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w drodze zawartego w ich umowach o pracę odesłania do odpowiedniego stosowania w tym zakresie postanowień ZUZP, jest nieprecyzyjne i niewystarczające, a odpowiednie stosowanie w tym zakresie warunków

wynagradzania przewidzianych w ZUZP dla ogółu pracowników jest nieadekwatne do funkcji pełnionych przez skarżące i zakresu ich odpowiedzialności, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 241²⁶ § 2 k.p., polegającego na uznaniu, że warunki nabycia przez skarżące prawa do premii rocznej, jako wypełniające definicję warunków wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p., winny być doprecyzowane, tj. określone wprost w umowach o zarządzanie stosownie do funkcji oraz zakresu odpowiedzialności skarżących, podczas gdy w świetle tego przepisu dopuszczalne jest ustalenie warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy za pomocą zawartego w jego umowie o pracę odesłania do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, które to warunki mogą być tożsame z warunkami wynagradzania przewidzianymi dla ogółu pracowników;

3) art. 8 k.p., przez jego zastosowanie i uznanie, że dochodzenie przez skarżące roszczenia o wypłatę premii rocznej stanowi nadużycie prawa podmiotowego i nie korzysta z ochrony prawnej, chociaż okoliczności faktyczne sprawy nie pozwalają na przyjęcie by dochodzone roszczenie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa w rozumieniu art. 8 k.p., przy jednoczesnej wewnętrznej sprzeczności powołania się przez Sąd Okręgowy na klauzulę nadużycia prawa podmiotowego ze względu na to, że skarżące nie mają roszczenia o wypłatę premii rocznej, która w ocenie Sądu ma charakter uznaniowy, podczas gdy podstawowym warunkiem zastosowania art. 8 k.p. jest posiadanie prawa (roszczenia) przez podmiot dochodzący tego prawa, a skutkiem zastosowania art. 8 k.p. jest pozbawienie tego podmiotu możliwości korzystania z tego prawa, tj. prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego;

4) art. 382 k.p.c., przez bezpodstawne pominięcie części dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym również w postępowaniu apelacyjnym oraz czynienie przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych wprost sprzecznych z materiałem dowodowym, a następnie oparcie rozstrzygnięcia na tych ustaleniach, tj. przez nieuwzględnienie tych dowodów, z których wprost wynikało, że poniesienie straty przez Spółkę w 2015 r. oraz przedstawienie przez skarżące niekorzystnych prognoz finansowych na kolejne lata działalności pozwanej było spowodowane

przyczynami obiektywnymi, zewnętrznymi i całkowicie niezależnymi od skarżących, które nie mogą ponosić odpowiedzialności za wymienione negatywne wyniki finansowe i prognozy budżetowe pozwanej.

Zdaniem skarżących w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do odpowiedzi na następujące pytania:

1) czy skuteczne i nienaruszające zakazu wyrażonego w art. 241²⁶ § 2 k.p. jest zawarte w umowie o pracę pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy odesłanie do odpowiedniego stosowania warunków wynagradzania przewidzianych w zakładowym układzie zbiorowym pracy dla ogółu pracowników, czy też warunki te winny być określone względem tego pracownika odrębnie i stosownie do pełnionych przez niego funkcji zarządczych oraz zakresu jego odpowiedzialności, czy to w jego umowie o pracę, czy też w treści zakładowego układu zbiorowego pracy?

2) co do jakich elementów składających się na wynagrodzenie pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy dopuszczalne jest odesłanie, w treści jego umowy o pracę, do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, aby nie doszło do naruszenia art. 241²⁶ § 2 k.p., a w szczególności, czy takie odesłanie dopuszczalne jest w odniesieniu do wszystkich składników wynagrodzenia, w tym premii rocznej, czy tylko do niektórych, określonych rodzajowo elementów wynagrodzenia?

Powołując się między innymi na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 49/09 (OSNP 2011 nr 5-6, poz. 78 z glosą J. Wratnego OSP 2011 nr 11, poz. 117), skarżące przekonują, że „odwołanie się przez strony umowy o pracę, zawartej między zakładem pracy a osobą zarządzającą zakładem pracy, do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy w zakresie zasad wypłaty tej osobie określonych świadczeń pieniężnych jest w pełni zgodne z prawem i nie narusza art. 241²⁶ § 2 k.p., i jako takie jest ważne i wywołuje skutki prawne. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, albowiem uprawnienie skarżących, jako członków zarządu, do otrzymania premii rocznej nie wynika wprost i bezpośrednio z zapisów ZUZP bądź Regulaminu (a tylko taka sytuacja stanowiłaby naruszenie art. 241²⁶ § 2 k.p.), lecz z postanowień umów o

zarządzanie, które to postanowienia odsyłają do zapisów ZUZP w zakresie zasad i warunków wypłaty wyżej wymienionego świadczenia”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od skarżących na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie. Skarżące w ramach drugiej podstawy kasacyjnej podniosły zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., który uzasadniły bezpodstawnym pominięciem części dowodów w sprawie, w tym czynieniem ustaleń sprzecznych z tym materiałem dowodowym, a przede wszystkim nieuwzględnieniem dowodów, które wykazywały, że niezadawalające prognozy budżetowe i strata za 2015 r. były od nich niezależne. Artykuł 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego, gdyż przepis ten jest ogólną dyrektywą kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I UK 181/17, LEX nr 2433083; z dnia 5 kwietnia 2017 r., II CSK 554/16, LEX nr 2312470; z dnia 27 marca 2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419). Skarżące odwołując się w podstawach skargi do naruszenia art. 382 k.p.c. nie wskazały naruszenia jakiegokolwiek przepisu prawa procesowego przez Sąd Okręgowy, a zarzucając naruszenie art. 382 k.p.c. kwestionują dokonaną przez ten Sąd ocenę, iż nie przysługuje im premia roczna *„w sytuacji, gdy Spółka w 2015 r. osiągnęła stratę, a powodowie nie przedstawili na następne lata planów bez strat, co uczynili ich następcy, z których to przyczyn zostali oni odwołani z funkcji. W takiej sytuacji premia miałaby dotyczyć okresu wykonywania pracy z uzyskaniem negatywnych wyników finansowych, co jest sprzeczne z istotą premii, która niewątpliwie winna wynagradzać osiągnięcia i efekty pracy”*. Natomiast do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie

sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Innymi słowy w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanego przez sąd drugiej instancji. Ponadto zauważyć trzeba, że w tej sprawie Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i dokonał wystraczających ustaleń, z których wynika, że „powodowie okazali się niezdolni do zaplanowania działań Spółki w sposób rentowny”. A zatem Sąd Okręgowy nie dokonał odmiennych ustaleń faktycznych niż Sąd pierwszej instancji, a skarżące przez zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. zmierzają w istocie do dokonania odmiennych niż poczynione przez Sądy orzekające w sprawie ustaleń.

Przechodząc do oceny zarzutów prawa materialnego podkreślenia wymaga, że zasadniczy problem skargi kasacyjnej koncentruje się na ustaleniu, czy skarżące jako osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy mogą skutecznie domagać się premii rocznej przewidzianej w załączniku nr 18 do ZUZP, do którego postanowień odsyłają umowy o zarządzanie.

Nie budzi wątpliwości, że członkowie zarządu spółki akcyjnej są osobami zarządzającymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2020 r., II PK 13/19, LEX nr 3075162) oraz że ma do nich zastosowanie art. 241²⁶ § 2 k.p., zgodnie z którym układ zakładowy nie może określać warunków wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że zakazuje on ustalania warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez strony zawierające zakładowy układ zbiorowy pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 316), uwypuklił, 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. 241²³ w związku z art. 3¹ k.p.).

W art. 241²⁶ § 2 k.p. chodzi więc o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych. Podobnie rzecz się ma z regulaminem wynagradzania, który ustala pracodawca (art. 77² § 4 k.p.), a więc w istocie pracownik zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Celem art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. jest zatem wyeliminowanie możliwości samowolnego przyznawania świadczeń np. członkom zarządu spółki kapitałowej na podstawie ich autonomicznej decyzji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 164/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 249), a więc chodzi o to, by osoby zawierające z ramienia pracodawcy układ zbiorowy nie określały same dla siebie zasad wynagradzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., I PK 296/13, LEX nr 1475265). W orzecznictwie i doktrynie zwracano uwagę, że wynagrodzeniowe warunki zatrudnienia osób działających w imieniu pracodawcy powinny być ustalane w innym trybie niż układowy, ponieważ na ich kształt nie powinny mieć bezpośredniego wpływu związki zawodowe. Dlatego warunki wynagradzania za pracę członków zarządu spółki akcyjnej – jako osób wymienionych w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. - powinny być ustalane w umowie o pracę zawartej przez członka zarządu z radą nadzorczą spółki. Organ ten, ustalając w sposób swobodny wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowych składników wynagrodzenia, które aprobuje członek zarządu wraz z podpisaniem umowy o pracę, a także reprezentując spółkę w umowie między spółką a członkiem zarządu (art. 379 § 1 k.s.h.), pełni w stosunku do członków zarządu spółki akcyjnej rolę pracodawcy. Z art. 378 k.s.h. wynika, że wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy ustala rada nadzorcza, chyba że statut stanowi inaczej (§ 1), natomiast walne zgromadzenie może ustalać zasady wynagradzania członków zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia oraz zasady przyznawania członkom zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń (§ 2). Podsumowując, warunki wynagradzania skarżących powinny być określone w umowach o pracę (umowach o zarządzanie) zawartych z Radą Nadzorczą pozwanej i zgodnie z literalnym brzmieniem art. 241²⁶ § 2 k.p. warunków tych nie mógł wprost określać obowiązujący w Spółce ZUZP.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109), Sąd Najwyższy uznał, że zasady wynagradzania za pracę należy rozumieć szerzej niż jako tylko reguły ustalania wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego). Wskazuje na to treść art. 78 § 2 k.p. Przepis ten obok wąsko pojmowanego wynagrodzenia jako „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, wymienia także „inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia, jeżeli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”. Artykuł 78 § 2 k.p. dotyczy trybu ustalania wysokości i zasad przyznawania rozmaitych składników wynagrodzenia za pracę. Tryb ten określają natomiast przepisy art. 77¹-77³ k.p., do których analizowany przepis odsyła. Układy zbiorowe pracy i regulamin wynagradzania ustalają, oprócz „przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, „warunki wynagradzania”. A zatem „zasady wynagradzania” to co do przedmiotowego zakresu regulacji synonim „warunków wynagradzania” (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2018 r., I PK 151/17, LEX nr 2525434 czy z dnia 29 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 157). Za składnik wynagrodzenia za pracę Sąd Najwyższy uznał nagrodę jubileuszową (jeżeli jej charakter odpowiada cechom pojęciowym premii, tj. poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości), przyjmując, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące nagród jubileuszowych nie mają zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy z mocy art. 241²⁶ § 2 k.p. (por. wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99; z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568; z dnia 9 września 2004 r., I PK 423/03; z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04). Z kolei odprawa emerytalna lub rentowa nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz innym świadczeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799; z dnia 29 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 157 czy z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 327), podobnie jak odprawy będące odszkodowaniem za naruszenie gwarancji zatrudnienia (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 27/12, LEX nr 1243022). Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy może więc regulować tego

rodzaju świadczenia również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z normą art. 241²⁶ § 2 k.p.

W judykaturze - co trafnie zauważają skarżące – w związku z tym, że zakładowy układ zbiorowy pracy oraz regulamin wynagradzania wprost nie może określać składników wynagrodzenia osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy dopuszczono możliwość, aby postanowienia umowy o pracę określały świadczenia lub inne składniki wynagradzania, które przyznawane są członkom zarządu, w drodze odesłania do stosownych regulacji układu zbiorowego. W powoływanym w skardze kasacyjnej wyroku z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 49/09, Sąd Najwyższy przyjął, że skoro warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy, to ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym (podobnie - w regulaminie wynagradzania), co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy. W takim bowiem przypadku określenie warunków wynagrodzenia następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego, podobnie jak byłoby w przypadku, gdyby zamiast zastosowania tej techniki ustalono zasady przysługiwania danego składnika wynagrodzenia przez przepisanie stosownych postanowień układu do umowy o pracę. Sąd Najwyższy w judykacie tym uznał, że ustalenie określonych warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy przez odesłanie do stosownych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie narusza art. 241²⁶ § 2 k.p. (pogląd ten Sąd Najwyższy podzielił również w wyrokach z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 164/12 oraz z dnia 5 listopada 2020 r., II PK 13/19, LEX nr 3075162). Na tej ostatniej konstatacji skarżące budują swoją argumentację, mającą przemawiać za tym, że odesłanie do przepisów ZUZP w zakresie premii rocznej (art. 37 ZUZP w związku z załącznikiem nr 18) zastosowane w wiążących je umowach o zarządzanie jest zgodne z art. 241²⁶ § 2 k.p., a tym samym żądanie

wypłaty tego świadczenia jest uzasadnione, skoro premia roczna za 2015 r. została wypłacona ogółowi pracowników pozwanej.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, odmawiając skarżącemu prawa do premii rocznej za 2015 r. nie zanegował prawidłowości odesłania w umowach o zarządzanie do postanowień ZUZP co do świadczeń wymienionych w § 4 ust. 1 tych umów, ale analizując przesłanki wypłaty premii rocznej dostrzegł, że świadczenie to może być *de facto* uznane za nagrodę, ponieważ „samo ogólne stwierdzenie, że pracownikom zarządzającym przysługuje prawo do premii rocznej na zasadach ZUZP było nieprecyzyjne”. Zdaniem Sądu Okręgowego stosowanie zasad przewidzianych w ZUZP dla ogółu pracowników było nieadekwatne i oderwane od zakresu odpowiedzialności członków zarządu za wynik finansowy pozwanej Spółki, a ponadto uruchomienie premii rocznej przez zarząd, który był niewątpliwie zainteresowany uruchomieniem tego składnika wynagrodzenia, następowało niezgodnie z zapisami załącznika nr 18. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 144/14 (LEX nr 1712812), wyrażono pogląd, że ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej. Możliwe jest bowiem ustalenie w regulaminie premiowania w odniesieniu do ogółu pracowników warunków premiowania i kryteriów określania wysokości premii na tyle konkretnych i sprawdzalnych, że świadczenie to ma prawny charakter premii, a spełnienie przez pracownika tych warunków jest źródłem jego prawa do premii. Jednocześnie w regulaminie tym można wyłączyć stosownie tego rodzaju sprawdzalnych kryteriów uzyskania premii w odniesieniu do osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach. Regulamin może wszak zawierać normy o charakterze mieszanym, to znaczy w stosunku do pracowników liniowych przewidywać sprawdzalne i weryfikowalne warunki premiowania, a w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze nadawać świadczeniu charakter uznaniowy z uwagi na wykluczenie sprawdzalnych kryteriów w zakresie przyznania świadczenia. W sytuacji, gdy zarówno przyznanie pracownikowi świadczenia, jak i jego wysokość pozostawiono swobodnemu uznaniu pracodawcy, to świadczenia to ma charakter nagrody.

Oceniając zasadność żądania skarżących, Sąd Okręgowy uwzględnił przede wszystkim to, że sytuacja pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy jest różna od sytuacji pozostałych pracowników i w sferze uprawnień wynikających z ZUZP (premii rocznej), do których odsyła umowa o pracę (zarządzanie) nie można stawiać automatycznie znaku równości między tymi podmiotami, ponieważ pracownicy, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 k.p., zobowiązani są efektywnie zarządzać Spółką. Inny jest w związku z tym ich zakres odpowiedzialności i nie jest wystarczające tylko samo świadczenie pracy w roku, za który wypłacana dla pozostałych pracowników jest premia roczna. Nie można nie zauważyć, że ustawodawca wprowadzając w art. 241²⁶ § 2 k.p. zakaz określania warunków wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy u układzie zbiorowym pracy miał na celu, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04).

Z tej pozycji Sąd Okręgowy przyjął, że żądanie premii rocznej jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), bowiem wypłata premii rocznej winna uwzględniać wyniki finansowe Spółki. Skoro pozwana Spółka w 2015 r. osiągnęła straty, a skarżące nie przedstawiły planów na następne lata bez tej straty, to wypłata im premii byłaby sprzeczna z istotą tego świadczenia polegającą na wynagradzaniu efektów pracy. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że w przypadku nabytego prawa do wynagrodzenia, zasadność jego wypłaty może być oceniana w świetle art. 8 k.p., czyli zasad współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). Natomiast ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, co oznacza, że podlega kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia tych klauzul generalnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, LEX nr 1226618 i podane tam orzeczenia). Skoro Sąd Okręgowy dokonał oceny, czy zgłoszone przez skarżące roszczenie o wypłatę premii rocznej odpowiada w tym konkretnym stanie faktycznym zasadom współżycia społecznego i po analizie okoliczności faktycznych doszedł do wniosku, że powództwo nie

zasługuje na uwzględnienie, to granice swobodnego uznania sędziowskiego przy stosowaniu art. 8 k.p. nie zostały przekroczone. Jak już wspomniano stosowanie art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Zwrócić należy przy tym uwagę, że zarzucając wadliwość zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. skarżące kwestionują poczynione w sprawie ustalenia, z których wynika, że „powodowie okazali się niezdolni do zaplanowania działań Spółki i z tego powodu zostali odwołani. Ich następcy doprowadzili do tego, że Spółka nie posiadała straty”. Ustalenia faktyczne nie mogą natomiast być skutecznie kwestionowane przez zawarty w skardze zarzut naruszenia prawa materialnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., IV CSK 303/11, LEX nr 1131136 i powołane tam orzeczenia). Oznacza to, że w zakresie, w jakim wskazany w skardze kasacyjnej stan faktyczny pozostaje odmienny od tego, który ustalił Sąd drugiej instancji, wywody skarżących oraz podniesione w skardze zarzuty naruszenia prawa materialnego, oparte na tym wadliwym założeniu, są bezprzedmiotowe.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]