



Sygn. akt II PSKP 125/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko E. S.A. w G.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 26 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku

z dnia 25 sierpnia 2020 r., sygn. akt V Pa 64/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Słupsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. D. wystąpił przeciwko E.1 spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o zasądzenie kwoty 48.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 22 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem zapłaty różnicy pomiędzy otrzymanym świadczeniem za wypracowane cele za

2015 r., tj. 9.900 zł brutto a kwotą, jaką sam wyliczył, która w jego ocenie powinna zostać mu przyznana, tj. 58.500 zł brutto.

Sąd Rejonowy w Słupsku, wyrokiem z dnia 24 września 2019 r., oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz E. S.A. 2.700 zł tytułem kosztów procesu.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2020 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku.

W sprawie ustalono, że powód został zatrudniony w E.1 sp. z o.o. z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 26 kwietnia 2012 r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu Spółki. W treści umowy strony ustaliły, że od dnia 1 maja 2012 r. pracownik zostanie objęty zasadami premiowania przewidzianymi dla kluczowej kadry zarządzającej Spółek Prac na Sieci. Zgodnie z tymi zasadami premiowania, pracownikowi może być przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 35% rocznego wynagrodzenia, mające charakter uznaniowy, rozumiane jako nagroda za wykonanie przez pracownika celów rocznych. W treści umowy ustalono, że zakres i wykaz celów rocznych będą określone i powierzone pracownikowi przez zgromadzenie wspólników, a w przypadku powołania rady nadzorczej przez ten organ w formie uchwały lub przez osobę przez nią upoważnioną nie później niż 6 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z pracownikiem w 2012 r., a do 30 kwietnia w latach następnych. O przyznaniu dodatkowego rocznego wynagrodzenia każdorazowo decyduje zgromadzenie wspólników, a w przypadku powołania rady nadzorczej – ten organ Spółki w drodze uchwały, pod warunkiem zatwierdzenia przez zgromadzenie wspólników, a w przypadku powołania rady nadzorczej przez ten organ Spółki, wykonania przez pracownika powierzonych mu celów. Aneks nr 1 z dnia 25 kwietnia 2013 r. do umowy o pracę wprowadzono zmiany w postanowieniu § 4 ust. 1 i 2, wskazując, że od 1 stycznia 2013 r. pracownik jest objęty zasadami premiowania przewidzianymi dla kluczowej kadry zarządzającej Spółek Prac na Sieci. Zgodnie z tymi zasadami premiowania pracownikowi, może być przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 25% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, mające charakter uznaniowy, rozumiane jako nagroda za wykonanie przez pracownika celów rocznych. W treści aneksu

wskazano, że zakres i wykaz celów rocznych, będą określone i powierzone pracownikowi przez zgromadzenie wspólników, a w przypadku powołania Rady Nadzorczej - przez ten organ Spółki w formie uchwały lub przez osobę przez nią upoważnioną nie później niż do dnia 30 kwietnia danego roku. Aneks wszedł w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2013 r. W maju 2014 r. powód otrzymał od pracodawcy przelew bankowy w kwocie 44.641,05 zł, natomiast w kwietniu 2015 r. - w wysokości 42.918,91 zł tytułem premii. W lipcu 2016 r. otrzymał od pracodawcy kwotę 6.224,28 zł tytułem premii. W dniu 7 lipca 2016 r. podczas nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki E.1 sp. z o.o. z siedzibą w S. podjęta została Uchwała Nr [...], na mocy, której nadzwyczajne zgromadzenie wspólników Spółki przyznało powodowi premię za realizację celów w 2015 r. w wysokości 9.900 zł, zgodnie z załącznikiem nr 5 do Uchwały Nr [...]1 zarządu Spółki z dnia 6 lipca 2016 r. Uchwałą zwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki E.1 Sp. z o.o. w S. udzielono powodowi jako członkowi zarządu Spółki absolutorium za wykonanie obowiązków w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. Z treści załącznika do uchwały nr [...] z dnia 6 lipca 2016 r. wynika, że nagrodę w wysokości 9.900 zł brutto powód otrzymał za realizację celów w 2015r.

Od 2016 r. nastąpiła w Spółce zmiana większości kadry kierowniczej oraz zmiana postrzegania przez zarząd Spółki racji oraz zasad przyznawania dodatkowego świadczenia rocznego dla kadry zarządczej. Zarząd spółki w 2016 r. uznał, że dotychczasowy system zarządzania przez cele był przez ostatnie lata błędnie stosowany i wypaczony, albowiem nie uwzględniono w żadnej mierze aktualnej sytuacji Spółki-matki i spółek zależnych. Nadto, zarząd w 2016 r. ustalił, że cele dotychczasowe były niewłaściwie określone, nie odnosiły się do faktycznej skuteczności i działania, funkcjonowania Spółki, a były raczej niezależnymi standardami z różnych sfer działalności Spółki. Zarząd zwrócił uwagę, że stopień zrealizowania wieloletniego planu inwestycyjnego w żaden sposób nie miał przełożenia i wpływu na wielkość świadczeń dodatkowych rocznych, gdyż premie przyznawane były za zrealizowanie celów rocznych. Wówczas to w pozwanej Spółce nastąpiły zmiany w zakresie metodologii przyznawania wyżej wymienionych świadczeń za 2015 r.

W systemie MBO pracownik otrzymuje premię w zależności od efektów swojej pracy rozumianych jako dodatkowy wysiłek związany z realizacją celów firmy w ramach zadań realizowanych przez pracownika. Premia w systemie MBO w sensie matematycznym jest zależna od stopnia zrealizowanych przez pracownika celów. W systemie MBO wartość premii obliczana jest na podstawie powszechnie przyjętego wzoru. W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego okazał się słuszny, jednakże z przyczyn innych niż wskazane w jego uzasadnieniu. Sąd Okręgowy zasadniczo zaakceptował ustalenia Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Podkreślił, że akceptacja ustaleń faktycznych nie odnosi się do takich stwierdzeń Sądu Rejonowego, które w istocie są nie tyle ustaleniami faktów, co interpretacją tych faktów i oceną prawną tego Sądu, w szczególności dotyczy to oceny charakteru spornego świadczenia jako nagrody lub premii regulaminowej. Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzenia Sądu Rejonowego, że świadczenie przewidziane w § 4 umowy o pracę powoda i aneksie z 25 kwietnia 2013 r. miało charakter uznaniowy. W ocenie Sądu Okręgowego, tak z dokumentów przedłożonych przez strony, jak i osobowych źródeł dowodowych jednoznacznie wynika, że określone w umowie o pracę dodatkowe roczne wynagrodzenie było premią regulaminową. Już chociażby z treści § 4 ust. 2 umowy o pracę wynika, że zakres i wykaz celów rocznych od wykonania, od których zależało przyznanie powodowi dodatkowego rocznego wynagrodzenia, zostanie określone i powierzone mu przez zgromadzenie wspólników, a w przypadku powołania rady nadzorczej przez ten organ Spółki w formie uchwały lub przez osobę przez nią upoważnioną nie później niż do 6 miesięcy od nawiązania stosunku pracy z pracownikiem w 2012 r., a do 30 kwietnia w latach następnych. Natomiast w punkcie 3. wskazanego paragrafu nałożono na powoda obowiązek sporządzenia, nie później niż do 31 stycznia danego roku, następnego pisemnego sprawozdania z realizacji wyznaczonych celów. U pozwanej przyjęty został powszechnie znany system zarządzania przez cel - ZPC (z ang. Managment by Objectives - MBO), w którym premia zależna jest od efektów pracy. Każdy pracownik kadry zarządzającej (prezes, wiceprezes) miał wyznaczone cele (czyli zadania do wykonania). Cele były wypunktowane, oznaczone, żeby było jasne ile punktów dostaje się za zrealizowanie poszczególnych celów. Na początku roku, na

spotkaniu z kierownictwem, omawiane było, „jaki cel ma jaki udział, jaką wagę”, co odzwierciedlone było w karcie celów, którą podpisywał każdy pracownik objęty systemem zarządzania przez cele na początku roku i po I. kwartale. Cele dzieliły się ze względu na ich charakter na twarde i miękkie, przy czym ocena realizacji celów twardych możliwa była w oparciu o dane planu rzeczowo-finansowego, a cele miękkie, tj. zaangażowanie pracowników były niewymierne. Przy czym, jak wynika z karty celów powoda, z 7 celów tylko 1 był miękkim. Sąd wskazał, że świadek M. P. uczestniczył w wytyczaniu i sprawdzaniu stopnia realizacji celów (zadań) kierownictwa spółek zależnych, sporządzał wnioski o przyznanie premii, do których każdorazowo były załączane informacje o wysokości zrealizowanych celów oraz wyliczenie wysokości premii w oparciu o stopień realizacji tych celów. W marcu 2016 r. M. P. przygotował standardowe tabele z oceną stopnia realizacji celów kadry zarządzającej, w tym powoda, jednakże w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie sporządził wniosków o premię. Tabele ocen przekazał dwóm nowym członkom zarządu. Nowy zarząd, w oparciu o sporządzone tabele uznał, że powód zrealizował nałożone na niego cele w 17% i na tej podstawie wyliczona została należna mu premia w wysokości 9.900 zł. Zeznania wskazanych świadków korespondują z pozostałym materiałem dowodowym w tym z dokumentami tj. protokół z posiedzenia Zarząd Spółki z dnia 25 maja 2015 r., gdzie w pkt. 4 porządku obrad zarząd omówił kwestie wprowadzenia w spółce system wskaźników określających cele jednostek organizacyjnych oraz monitoring ich wykonania, który będzie podstawą oceny działalności jednostek w 2015 r. oraz postanowił opracować kartę celów. Sporządzoną przez pracodawcę kartę celów przedstawił powodowi do zapoznania się i podpisania M. P.. Sąd Okręgowy określił, że o regulaminowym charakterze spornego świadczenia świadczy to, że cele (czyli zadania) i ich waga znane były zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi, albowiem pracodawca je ustalał i wartościował, a pracownik po zapoznaniu się z nimi i podpisaniu karty celów, realizował je. Sąd Okręgowy wskazał, że co prawda matematyczna metoda wyliczania premii nie była zawarta w umowie o pracę, to jednak z zasad systemu zarządzania przez cele jednoznacznie wynika, że premia zależna jest od stopnia zrealizowanych przez pracownika celów i wyliczana była według wzoru $n = R_p * W_B * R_c$, gdzie n oznacza wartość premii za okres, R_p

wskaźnik premii w %, WB wynagrodzenie bazowe w okresie n i R_c poziom ważonej realizacji celów z karty celów pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego, wpisywanie matematycznej metody wyliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego w umowie o pracę w okolicznościach powszechnie obowiązującego wzoru opracowanego przez twórców koncepcji zarządzania przez cele było zbędne. Nadto, jak wynika z przedłożonego przez pozwanego wykazu członków zarządu spółek zależnych E. S.A. w 2015 r. i wyliczenia nagród za cele 2015 r., premia wyliczana była według powyżej wskazanego wzoru, a wskaźnik premii w oparciu o sporządzone przez M. P. tabele stopnia realizacji celów wyrażonego w procentach. Zatem pozwany pracodawca dokonywał oceny realizacji celów przez powoda w oparciu o wyliczony, procentowy poziom ważonej realizacji celów w oparciu o przygotowaną przez siebie kartę celów pracownika. Wskazanie precyzyjnie konkretnych i weryfikowalnych warunków nabycia świadczenia determinuje uznanie, że była to premia regulaminowa. W ocenie Sądu Okręgowego, uznanie spornego świadczenia za premię regulaminową należną za wykonanie określonych zadań nie dawało jednak podstaw do zasądzenia żądanej przez powoda kwoty 48.600 zł. Powód wysokość żądanej premii wyliczył w oparciu o procent realizacji celów wykazany przez niego w sporządzonym i przedstawionym zarządowi sprawozdaniu za 2015 r. Przy czym, jak sam powód wskazał, przed 2015 r. zarząd, przyznając wysokość dodatkowego rocznego wynagrodzenia, porównywał dane ze sprawozdania sporządzonego przez powoda ze swoimi założeniami i podawał wielkość końcową - i na jej podstawie naliczano wysokość należnej premii. Skoro zatem zarząd dokonywał oceny realizacji celów w takiej wysokości, a nie w oparciu o sprawozdanie sporządzane przez powoda, to w ocenie Sądu Okręgowego w oparciu o zaoferowany przez strony materiał dowodowy brak podstaw do uznania, że cele zostały zrealizowane w skali wyższej niż 17%.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył powód i zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: a) art. 78 § 1, 80 i 86 k.p. w związku z art. 65 k.c., mającym odpowiednie zastosowanie na mocy art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że świadczenie za realizację celów określone w umowie o pracę miało charakter premii, było świadczeniem gwarantowanym, regulaminowym, ale o jego wysokości,

na podstawie uznaniowego i dowolnego określenia poziomu realizacji celów, decydował zarząd pozwanej działający jako zgromadzenie wspólników jedyne go właściciela spółki E.1 sp. z o.o. z siedzibą w S. (poprzednika prawnego pozwanej), między innymi K. D., oceniając poziom realizacji celów na 17 %, niezależnie od danych systemowych, sprawozdania pracownika i oceny komórki merytorycznej, z których wynikała realizacja celów na poziomie 100%; b) art. 78 § 1, 80 i 86 k.p. w związku z art. 65 k.c., mającym odpowiednie zastosowanie na mocy art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i niezastosowanie zwyczaju jako elementu stosunku prawnego, polegającego na związaniu decyzji o wysokości premii decyzją komórki merytorycznej o określeniu poziomu realizacji celów;

2) naruszenie przepisów postępowania w stopniu mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 385 k.p.c., przez wydanie wyroku oddalającego apelację w sprawie pomimo uwzględnienia w całości zarzutów powoda co do charakteru świadczenia, w szczególności wadliwe było oparcie się na jednej wypowiedzi świadka K. D., która pozostawała w oczywistej sprzeczności z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz z wykładnią przepisów prawa materialnego dotyczących premii jako elementu wynagrodzenia uzależnionego od poziomu wykonania celów, których określenie nie należało do kompetencji zarządu pozwanego działającego jako zgromadzenie wspólników jedyne go właściciela spółki E. sp. z o.o. z siedzibą w S. (poprzednika prawnego pozwanej).

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Słupsku do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, oraz obciążenie pozwanej kosztami postępowania ze skargi kasacyjnej; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 24 września 2019 r., w ten sposób, że: a) w punkcie 1. przez zasądzenie od pozwanej E.1 S.A. z siedzibą w S. na rzecz powoda kwoty 48.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 22 lipca 2016 r. do dnia zapłaty, b) w punkcie 2. przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4.386,00 zł na podstawie złożonego spisu kosztów, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania

przed Sądem drugiej instancji według norm przepisanych, to jest w oparciu o § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - w kwocie 1.350 zł, oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania związanych z wniesieniem skargi kasacyjnej.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że o charakterze świadczenia, czy jest ono premią czy nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwały: z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192). Decydujące jest zatem jest to, czy odpowiednie akty prawne – źródła prawa pracy wymienione w art. 9 k.p. lub umowa o pracę przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle

konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, LEX nr 611397). O zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 80). Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje 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). Natomiast w przypadku premii regulaminowej brak określenia zasad jej obliczania powoduje konieczność odwołania się do art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. i innych przepisów Kodeksu pracy - np. art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70).

W podsumowaniu, kluczowe dla oceny, czy dane świadczenie ma charakter roszczeniowy, ma treść aktów normatywnych (przepisów prawa pracy) lub postanowień umowy o pracę. To w nich muszą się znaleźć przesłanki pozwalające uznać dane świadczenie za premię regulaminową.

Według przedstawionych kryteriów należy ocenić treść postanowień umowy o pracę. Wynika z nich, że pracownikowi może być przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 25% rocznego wynagrodzenia zasadniczego (...) jako nagroda za wykonanie celów rocznych, których zakres i wykaz określa i powierza pracownikowi zgromadzenie wspólników albo rada nadzorcza bądź osoba upoważniona przez te organy. Uprawniony jest więc wniosek Sądu drugiej instancji, że sporne świadczenie jest premią regulaminową, bowiem postanowienia umowy o pracę zawierają obiektywnie sprawdzalne przesłanki jego przyznania, tj. wykonanie uprzednio indywidualnie wyznaczonych

przez organ Spółki celów. Natomiast sposób obliczenia tej nagrody nie został dookreślony.

W judykaturze dopuszcza się mieszany charakter premii. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79 (LEX nr 84476) wyrażono pogląd, że spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli organów orzekających w sprawach ze stosunku pracy. Dopuszczalności tej kontroli nie stoi na przeszkodzie brak wydania regulaminu premiowania. Także w wyrokach z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84 (LEX nr 13567) oraz z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166) Sąd Najwyższy stwierdził, że dla oceny charakteru premii jako uznaniowej nie ma decydującego znaczenia okoliczność, że wysokość jej nie jest określona ściśle, a tylko ramowo, zaznaczając, że realizacja zadania premiowego podlega ocenom i badaniom sądu.

Jak wyżej wskazano, oznacza to konieczność odwołania się przede wszystkim do art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p., a nie zaakceptowanie arbitralnie określonej i wypłaconej kwoty świadczenia. Jeśli zatem u pracodawcy funkcjonuje wypracowany system oceny poziomu wykonania przez pracowników wyznaczonych im celów rocznych w oparciu o określone mierniki, to on powinien stanowić podstawę weryfikacji prawidłowości przyznanej kwoty. Taki system, zaakceptowany przez pracodawcę (jako zwyczaj zakładowy), indywidualizuje (konkretyzuje) zasady wyrażone w przywołanych wyżej przepisach Kodeksu pracy.

Jak wynika z ustaleń faktycznych, u strony pozwanej istniał taki wypracowany system oceny wykonania indywidualizowanych celów rocznych w odniesieniu (także) do kadry zarządzającej, związany z modelem „zarządzanie przez cele”, a premia była obliczana według określonego algorytmu, w którym znaczenie miał stopień realizacji indywidualizowanych celów rocznych, które w przypadku powoda określony został na 17%, natomiast powód twierdzi, że wynosił

100% (co wynikało z jego własnego sprawozdania, ale także miało wynikać z merytorycznej oceny Departamentu zarządzania segmentem dystrybucji). Sąd drugiej instancji skwitował tę kwestię spostrzeżeniem, że „w oparciu o zaoferowany przez strony materiał dowodowy brak podstaw do uznania, że cele zostały zrealizowane w skali wyższej niż 17%”. Tymczasem z podstawy faktycznej wyroku wynika, że w Spółce opracowano mierniki dla potrzeb sprawozdania z realizacji celów zarządu. Wskazuje to na istnienie obiektywnych wskaźników, według których oceniany był poziom wykonania zakreślonych celów rocznych, do czego nawiązywał nie tylko umówiony przez strony obowiązek powoda sporządzania corocznego sprawozdania z ich realizacji, ale i system zarządzania Spółką – „system zarządzania przez cele MBO”. Wedle tych mierników oceniano stopień wykonania celów i wyliczano premie.

Dalej ustalono, że w pozwanej Spółce nastąpiły zmiany w zakresie metodologii przyznawania „nagród” rocznych, ale brak ustaleń szczegółowych, z których wynikałaby poprawność wyliczonych 17%. O ile zatem można przyznać prawo pracodawcy do zmiany zasad obliczania wysokości premii, które nie zostały ujęte ani w ramy normatywne, ani też nie zostały inkorporowane do umowy o pracę, w szczególności, jeśli jest to uzasadnione istotnymi powodami (np. kondycją finansową pracodawcy), przy warunku oczywiście, aby zmiana tych zasad nie działała wstecz, ale na przyszłość, o tyle zasady te muszą zostać ustalone w procesie sądowej kontroli. Ostatecznie też nie wiadomo w niniejszej sprawie, czy wynik 17% zrealizowanych celów wynikał ze zmienionych zasad (np. zasad dotyczących przyznawania punktów procentowych za dany cel) czy też z ich niepełnego wykonania (czemu skarżący przeciwstawia twierdzenie, że Departament zarządzania segmentem dystrybucji ocenił ich wykonanie na 100%). Nie została więc wyjaśniona w stopniu dostatecznym kwestia czy to na skutek odstąpienia od dotychczasowej praktyki i zastąpienia jej nowymi zasadami oceny realizacji celów rocznych powód w 2015 r. wykonał przypisane mu cele jedynie w 17%.

Potwierdziły się zatem zarzuty naruszenia art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p., gdyż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza

wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Nie jest natomiast uzasadniony zarzut naruszenia art. 385 k.p.c. Przepis ten, podobnie jak art. 386 § 1 k.p.c., zawiera normę kompetencyjną. Wskazuje, że sąd oddala apelację nieuzasadnioną. Skoro tak właśnie uznał Sąd drugiej instancji, to nie mógł naruszyć wskazanego przepisu. O tym, czy apelacja jest uzasadniona czy nie decydują inne przepisy, a art. 385 k.p.c., i art. 386 § 1 k.p.c. wskazują jedynie sposób zachowania sądu w przypadku, gdy z proceduralnych lub materialnoprawnych racji rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe lub nie może się ostać. Znaczy to tyle, że art. 385 k.p.c. art. 386 § 1 k.p.c. (podobnie jak art. 386 § 1 k.p.c.) może zostać naruszony tylko wówczas, gdy sąd twierdzi, że uwzględnia apelację, a mimo to ją oddala, albo odwrotnie, gdy uznaje ją za niezasadną, a orzeka reformatoryjnie. Sytuacje tego rodzaju w sprawie nie miały miejsca, zatem powołanie się na tę podstawę prawną jest chybione.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[as]