



Sygn. akt II PSKP 15/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E. B.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej "P." w W.

o wynagrodzenie, premię, nagrodę, odsetki

oraz z powództwa wzajemnego Spółdzielni Mieszkaniowej "P." w W.

przeciwko E. B.

o zapłatę

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 10 marca 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 4 i przekazuje
sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka E. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w W. dodatku funkcyjnego w kwotach: za sierpień 2012 r. - 900 zł, za luty 2013 r. - 5.568 zł, za marzec 2013 r. - 5.760 zł oraz za kwiecień 2013 r. 576 zł, a nadto premii regulaminowej za drugi kwartał 2012 r. w kwocie 5.040 zł, nagrody rocznej za 2011 r. oraz skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie powyższych świadczeń.

Spółdzielnia Mieszkaniowa „P.” w W. domagała się oddalenia powództwa i jednocześnie wystąpiła z powództwem wzajemnym przeciwko E. B., wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 3.672 zł tytułem zwrotu wypłaconego dodatku funkcyjnego za lipiec 2012 r., jako świadczenia nienależnego.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 2 lutego 2018 r., w punkcie I. ppkt 1. zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem dodatku funkcyjnego kwoty: 900 zł za sierpień 2012 r. (lit. a), 5.568 zł za luty 2013 r. (lit. b), 5.760 za marzec 2013 r. (lit. c), 576 zł za kwiecień 2013 r. (lit. d), a nadto kwoty: 5.040 zł tytułem premii regulaminowej za II kwartał 2012 r. (lit. e) i 5.000,83 zł tytułem skapitalizowanych odsetek, zaś w ppkt 2 oddalił powództwo główne w pozostałym zakresie i w pkt II ppkt 1 oddalił powództwo wzajemne.

Sąd ustalił, że E. B. była zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w W. w okresie od 23 czerwca 2003 r. do 5 kwietnia 2013 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo świadczyła pracę na stanowisku głównej księgowej, natomiast na mocy uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z 23 listopada 2005 r. została wybrana na stanowisko członka Zarządu spółdzielni - Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo – księgowych, w związku z czym doszło do uzgodnienia nowych warunków płacy i pracy. Następnie powódka została zatrudniona na stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo - księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Do czasu zatrudnienia głównego księgowego powódka miała wykonywać również jego obowiązki, za odrębnym wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie powódki, jako członka Zarządu składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i premii regulaminowej.

U pozwanego pracodawcy obowiązywały Zasady wynagradzania członków Zarządu, wprowadzone uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z 24 kwietnia 2006 r.,

kilkukrotnie zmieniane na mocy kolejnych uchwał Rady Nadzorczej. Zgodnie z § 1 tego aktu, wynagrodzenie członków Zarządu pozwanej składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, premii regulaminowej oraz nagrody rocznej. Podstawą do ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego było minimalne wynagrodzenie za pracę, zaś Zastępcy Prezesa Zarządu przysługiwał dodatek w wysokości od 2,5 do 4 krotności tej podstawy. Konkretna wysokość dodatku określana była przez Radę Nadzorczą.

Premia regulaminowa przyznawana była - w zależności od sytuacji finansowej spółdzielni - na wniosek Prezydium Rady Nadzorczej, w oparciu o informację Prezesa Zarządu. Przyznawano ją kwartalnie, w wysokości od 10 do 30%. Jej wypłata następowała do 15 dnia miesiąca następującego po upływie danego kwartału. Rada Nadzorcza podejmowała decyzje w przedmiocie wysokości premii regulaminowej należnej członkom Zarządu, która zazwyczaj przyznawana była w maksymalnej wysokości. Wypłacano ją kwartalnie, do 15 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału, za który przysługiwała. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem pracy, wynagrodzenia za pracę wypłacane są do 26 dnia miesiąca, za który przysługują, zaś w przypadku, gdy dzień ten przypadał na dzień wolny od pracy, wynagrodzenie powinno zostać wypłacone w dniu poprzednim.

Organami Spółdzielni są: Walne Zgromadzenie lub Zebranie Przedstawicieli, Rada Nadzorcza, Zarząd i Zebrania Grup Członkowskich. Zgodnie z § 59 ust. 1 Statutu Spółdzielni Mieszkaniowej „P.”, jeżeli liczba członków przekracza 300 osób, Walne Zgromadzenie zostaje zastąpione przez Zebranie Przedstawicieli, wybieranych na 3-letnią kadencję. Liczba członków pozwanej spółdzielni przekraczała 4.000 zł, liczba przedstawicieli wynosiła 65.

Sytuacja pozwanej Spółdzielni była trudna, bowiem w wyniku przegranego procesu prowadzono wobec niej egzekucję komorniczą. Ponadto istniał konflikt między dotychczasowymi władzami a ich przeciwnikami dążącymi do przejęcia władzy, którego eskalacja nastąpiła w połowie 2012 roku. Spory występowały również w Radzie Nadzorczej. Na dzień 30 czerwca 2012 r. zwołano Zebranie Przedstawicieli. Uchwałą nr (...) z 28 czerwca 2012 r. Zarząd odwołał Zebranie, które mimo to się odbyło. Część przedstawicieli zabiegała o poszerzenie porządku

obrad o głosowanie w przedmiocie odwołania kilku członków Rady Nadzorczej oraz o powołanie nowych członków na ich miejsce, jednak Zarząd poinformował, że wnioski nie zostały uwzględnione z powodu istotnych wad prawnych. Uchwałą z 30 czerwca 2012 r. odwołano powódkę z funkcji członka Zarządu, zaś do pełnienia funkcji członków Zarządu powołano: M. S. i W. C. Osoby te zatrudniono na podstawie umów o pracę na stanowisku członka Zarządu. Powyższe zmiany zostały zamieszczone w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. W związku z odwołaniem E. B. ze stanowiska członka Zarządu nie zmieniono jednak łączącej strony umowy o pracę, nie wypowiedziano powódce warunków pracy i płacy. Z kolei uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z 20 lipca 2012 r. część członków spółdzielni podjęła próbę zmiany uchwały odwołującej dotychczasowy Zarząd, przez ponowne powołanie powódki na stanowisko Zastępcy Prezesa Zarządu, a uchwałą Walnego Zgromadzenia nr (...) z 21 lipca 2012 r. stwierdzono nieważność uchwał Zebrania Przedstawicieli z 30 czerwca 2012 r. Powyższe uchwały nie były jednak skuteczne, bowiem nie znalazły odzwierciedlenia w Rejestrze Przedsiębiorców KRS, zaś wyrokiem sądowym stwierdzono ich nieważność.

Dotychczasowe władze spółdzielni nie uznawały nowo wybranych władz do czasu dokonania stosownego wpisu w KRS, tj. do sierpnia 2012 r. Konflikt ujawnił się również w zachowaniu odwołanego Prezesa Zarządu A. S., który nie chciał opuścić zajmowanego gabinetu, mimo powołania nowego Zarządu. Ostatecznie w dniu 6 sierpnia 2012 r. nowy Zarząd przejął władzę w spółdzielni. E. B. nie była wówczas obecna w miejscu pracy. W okresie od 30 czerwca do 3 sierpnia 2012 r. powódka wykonywała swoje obowiązki służbowe, a od 6 sierpnia 2012 r. do 1 lutego 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismem z 4 lutego 2013 r. pozwana spółdzielnia wypowiedziała łączącą strony umowę o pracę z uwagi na odwołania E. B. funkcji członka Zarządu. Następnie pismem z 28 marca 2013 r., doręczonym powódce w dniu 5 kwietnia 2013 r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pod zarzutem zaniedbania nadzoru nad pracą głównego księgowego, co skutkowało nieprawidłowościami w funkcjonowaniu Klubu P. Prokurator przedstawił powódce zarzuty niedopełnienia obowiązków i zastosował wobec niej - jako środek zapobiegawczy - nakaz

powstrzymania się od wykonywania funkcji członka Zarządu spółdzielni mieszkaniowej oraz sprawowania nadzoru nad jej finansami. Obecnie postępowanie jest zawieszone.

Sytuacja finansowa pozwanej w 2011 r. był niekorzystna, jednak w 2012 r. uległa poprawie. Na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 26 września 2012 r. przegłosowano nieprzyznawanie członkom odwołanego Zarządu premii za drugi kwartał 2012 r. Wcześniej nie zdarzyło się, żeby premia w ogóle nie została wypłacona. Z kolei nagroda roczna przyznawana była przez Radę Nadzorczą po dokonaniu pozytywnej oceny pracy członka Zarządu. Miała ona charakter uznaniowy i powinna zostać wypłacona do 31 marca kolejnego r. Nagroda za 2011 r. nie została powódce wypłacona, bowiem Rada Nadzorcza nie dokonała oceny jej pracy i nie postanowiła o przyznaniu tej nagrody. Wcześniej nie zdarzyło się, aby sporna nagroda nie została przyznana.

Z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu E. B. przysługiwało prawo do dodatku funkcyjnego wyliczonego według wskaźnika 3,6. Pracodawca wypłacił powódce dodatek funkcyjny za lipiec 2012 r. w kwocie 5.400 zł, po czym pismem z 24 sierpnia 2012 r. wezwał ją do zwrotu powyższej kwoty – jako nienależnej - w terminie 7 dni. Od sierpnia 2012 r. E. B. nie otrzymywała spornego dodatku. Powódka pismem z 5 czerwca 2013 r. wezwała pracodawcę do wypłaty na jej rzecz dodatku funkcyjnego w terminie 7 dni. Pozwana w odpowiedzi wskazała, że powódka od 30 czerwca 2012 r. nie jest członkiem Zarządu, zaś przedmiotowy dodatek przysługuje jedynie w okresie pełnienia tej funkcji.

Wysokość wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiła 16.800 zł.

Przechodząc do oceny roszczeń pozwu, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odniósł się do wypłaty na rzecz powódki dodatku funkcyjnego. Wskazał, że dodatek ten został jej przyznany w umowie o pracę, na podstawie której zatrudniona była na stanowisku członka Zarządu - Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo - księgowych. W umowie wprost wskazano, że przysługujące powódce wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjny oraz premii regulaminowej. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, skoro po odwołaniu E. B. z funkcji korporacyjnej pracodawca nie wypowiedział jej warunków

pracy i płacy, to aż do ustania stosunku pracy powódce przysługiwały wszystkie świadczenia przewidziane w umowie o pracę. W konsekwencji pracodawca był zobowiązany do wypłacenia powódce nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, lecz również dodatku funkcyjnego za sporny okres. Zważywszy zaś, że dodatek funkcyjny przysługiwał E. B. również po odwołaniu jej z funkcji członka Zarządu, brak było podstaw do podzielenia poglądu pozwanej (powódki wzajemnej) o niesłusznym wypłaceniu powódce tego świadczenia za lipiec 2012 r. W konsekwencji tego, oddalono powództwo wzajemne jako nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy uznał również prawo powódki do premii regulaminowej za drugi kwartał 2012 r. Wynikało ono wprost z treści łączącej strony umowy o pracę. Dodatkowo w świetle Zasad wynagradzania członków Zarządu, premia regulaminowa stanowiła świadczenie obligatoryjne, zaś Rada Nadzorcza miała jedynie możliwość ustalenia jego wysokości i to w przedziale od 10 do 30% wynagrodzenia. W ocenie Sądu, sytuacja finansowa spółdzielni nie mogła spowodować odstąpienia od przyznania premii, mogła natomiast wpłynąć na jej wysokość, czyli na przyznanie jej w wysokości niższej niż maksymalna. Okoliczność tę potwierdziły zeznania części świadków, którzy wskazywali, że premia regulaminowa była wypłacana niezależnie od sytuacji finansowej pozwanej i nie była poprzedzona koniecznością uzyskania przez członka Zarządu pozytywnej oceny, zaś pierwszy wypadek niewypłacenia premii dotyczył dopiero spornego świadczenia za drugi kwartał 2012 r.

Odnosząc się do roszczenia powódki o nagrodę roczną za 2011 r., Sąd Rejonowy zauważył, że stosownie do § 7 ust. 1 Zasad wynagradzania członków Zarządu pozwanej, nagroda roczna przyznawana była przez Radę Nadzorczą po dokonaniu pozytywnej oceny pracy członka Zarządu. Strony postępowania były zgodne co do okoliczności, że Rada Nadzorcza nie dokonała oceny pracy powódki w 2011 r. oraz nie wypowiedziała się co do zasadności lub niezasadności przyznania jej nagrody rocznej. Z § 7 Zasad wynagradzania członków zarządu wynika, że nagroda przyznawana była „po dokonaniu pozytywnej oceny pracy członka Zarządu”. Nie wskazano jakichkolwiek przesłanek nabycia prawa do tego świadczenia i kryteriów ustalania jego wysokości. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że nagroda roczna odpowiadała swoim charakterem tzw. „trzynastce” i

była należna pracownikowi po przepracowaniu całego roku u danego pracodawcy, bez konieczności spełnienia dodatkowych wymagań. Skoro Rada Nadzorcza pozwanej spółdzielni nie przyznała E. B. nagrody rocznej za 2011 rok, to powódka nie nabyła prawa do tego świadczenia.

Rozpoznając apelacje obu stron, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 22 listopada 2018 r., w pkt 1 zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punktach I. 1. a, b, c, d, e, f, I. 3 i I. 4 w ten sposób, że oddalił powództwo, w pkt 2 oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie, a w pkt 3 oddalił apelację powódki.

Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z zawartą między stronami umową o pracę z 23 czerwca 2003 r., wynagrodzenie powódki jako pracownika sprawującego funkcję członka Zarządu składało się z: wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.200 zł, według XIX kategorii zaszeregowania, premii regulaminowej, dodatku funkcyjnego w wysokości 100% najniższego wynagrodzenia oraz dodatku w wysokości 10% najniższego wynagrodzenia za pracę przy obsłudze elektronicznych monitorów obsługowych - wszystkie świadczenia na zasadach i w wysokości określonej zgodnie z ZUZP obowiązującym u pozwanej. Na mocy aneksu z 23 listopada 2005 r. strony postanowiły o zatrudnieniu powódki na stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo-księgowych, poczynszyszy od 23 listopada 2005 r. na czas nieokreślony, postanawiając, że „wynagrodzenie za pracę na stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu ustala się na podstawie Zasad wynagradzania członków Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” określanych uchwałą Rady Nadzorczej, stanowiących załącznik do niniejszego aktu”. W skład tego wynagrodzenia wchodziło wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w § 2 pkt 2 Zasad wynagradzania, dodatek funkcyjny w wysokości wskazanej w § 2 pkt 3b Zasad wynagradzania, premia regulaminowa oraz dodatek specjalny z tytułu wykonywania obowiązków, o których mowa w ust. 4, w wysokości 3,5 krotności minimalnego wynagrodzenia. Treść zawartego aneksu w zakresie zasad ustalania wynagrodzenia powódki na zajmowanym stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo-księgowych odsyłała zatem do wewnętrznego aktu - uchwały Rady Nadzorczej. Ze względu na moment zawarcia powyższego aneksu (23

listopada 2005 r.), odsyłał on również do obowiązującej na ten czas uchwały nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z 16 maja 2001 r. i zasad określonych w tej uchwale. Nie oznaczało to jednak, że zasady wynagradzania przewidziane w załączniku do uchwały z 24 kwietnia 2006 r. nie miały wpływu na treść stosunku pracy powódki.

Sąd drugiej instancji zauważył, że zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. Z powyższych przepisów wynika, że regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania 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. Osobami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są członkowie Zarządu spółdzielni. Zasady wynagrodzenia tych osób określały uchwały Rady Nadzorczej spółdzielni, które jednak nie stanowiły źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwały te były jednostronnymi oświadczeniami woli pracodawcy, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania tej grupy pracowników.

Według Sądu Okręgowego, z treści zawartej między stronami umowy o pracę wynika, że wynagrodzenie powódki, jako pracownika sprawującego funkcję członka Zarządu, składało się między innymi z dodatku funkcyjnego w wysokości 100% najniższego wynagrodzenia - zgodnie z ZUZP. Na mocy aneksu z 23 listopada 2005 r. strony zmodyfikowały treść stosunku pracy w ten sposób, że „wynagrodzenie za pracę na stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu ustalało się na podstawie Zasad wynagradzania członków Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „P.”, określanych uchwałą Rady Nadzorczej, stanowiących załącznik do niniejszego aktu”. W skład tego wynagrodzenia wchodził również dodatek funkcyjny w wysokości określonej w § 2 pkt 3b Zasad wynagradzania, stanowiących załącznik do obowiązującej wówczas uchwały nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z 16 maja 2001 r. Z treści powyższej uchwały wynika, że „dodatek funkcyjny dla zastępców prezesa to 1,5 krotność najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w lutym danego roku” (§ 2 pkt 3b). Przepis § 1 załącznika do uchwały wskazywał, że „wynagrodzenie członków Zarządu spółdzielni składa się z miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego”.

Natomiast uchwała nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z 24 kwietnia 2006 r. w zakresie dodatku funkcyjnego zawierała rozwiązania analogiczne do wyżej przedstawionych, korzystniejsze jednak co do wysokości spornych składników. Z § 1 pkt 1 ppkt od 1 do 4 załącznika wynikało, że wynagrodzenia członków Zarządu spółdzielni składają się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, premii regulaminowej oraz nagrody rocznej. Wysokość powyższych składników wynagradzania określał § 2 załącznika do uchwały, wskazując w przypadku dodatku funkcyjnego dla zastępców Prezesa Zarządu 2,5 - 3,5 krotność podstawy określonej w § 1 ust. 3. Zgodnie z § 1 ust. 3 załącznika, „podstawą ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego jest minimalne wynagrodzenie za pracę ogłaszane na dany rok przez Prezesa Rady Ministrów. Następnie uchwałą Rady Nadzorczej zmieniono wysokość dodatku funkcyjnego do 2,5 krotności, a uchwałą nr (...) z 22 stycznia 2008 r. – do 4,0 krotności podstawy określonej jako wynagrodzenie minimalne. Zdaniem Sądu drugiej instancji, ostateczną treść stosunku pracy powódki, ze względu na korzystniejsze uwarunkowanie zasad określania wysokości wynagrodzenia, ukształtowała uchwała Rady Nadzorczej nr (...) z 22 stycznia 2008 r., przy uwzględnieniu zasad określonych w uchwale nr (...).

Sąd drugiej instancji dokonał wykładni zawartego przez strony aneksu do umowy o pracę i przyjął, że sporny dodatek funkcyjny był ściśle związany z wynagrodzeniem za pracę na stanowisku Zastępcy Prezesa Zarządu. Był zatem przypisany do określonej funkcji zajmowanej w składach organu zarządczego pozwanej spółdzielni, ale w głównej mierze nawiązywał on do stosunku pracowniczego powódki zatrudnionej na tym stanowisku. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do dodatku było pozostawanie w stosunku pracowniczym na określonym stanowisku oraz wykonywanie umówionej pracy. Z treści stosunku pracy wynikało bowiem, że dodatek ten przysługiwał pracownikowi wyłącznie za czas wykonywania obowiązków pracowniczych na danym stanowisku i nie stanowił wynagrodzenia związanego z samym faktem nawiązania stosunku organizacyjnego. Tym samym zdjęcie powódki z funkcji organizacyjnej pozwanej spółdzielni nie implikowało wygaśnięcia jej prawa do dodatku tak długo, jak długo zajmowała ona określone stanowisko pracownicze i wykonywała na tej podstawie pracę. Warunkiem nabycia prawa do dodatku było jednak rzeczywiste wykonywanie

pracy na zajmowanym stanowisku pracowniczym, a nie samo pozostawanie w stosunku pracy. W konsekwencji tego, mimo niewypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę w zakresie zasad wynagradzania, każdorazowo, w związku z bezspornym przebywaniem przez E. B. na zwolnieniu lekarskim od 6 sierpnia 2012 r. do 1 lutego 2013 r., dochodziło do wygaśnięcia przesłanki nabycia przez powódkę prawa do spornego dodatku funkcyjnego. Powództwo w tym zakresie podlega zatem oddaleniu.

Odnosząc się do powództwa wzajemnego, Sąd drugiej instancji wskazał, że wypłacona E. B. kwota 3.672 zł tytułem dodatku funkcyjnego dotyczyła lipca 2012 r., kiedy to powódka pozostawała w stosunku pracy na stanowisku uprawniającym ją do tego dodatku i pracę tę faktycznie wykonywała. Odwołanie E. B. z zajmowanej przez nią funkcji Zastępcy Prezesa Zarządu uchwałą Rady Nadzorczej z 30 czerwca 2012 r., o ile niewątpliwie rozwiązywało stosunek organizacyjny powódki z pozwaną, to nie wpływało na jej uprawnienia pracownicze związane z samą umową o pracę (art. 52 § 2 Prawa Spółdzielczego). Oznacza to, że wypłacony powódce dodatek funkcyjny był należny i nie stanowił bezpodstawnego wzbogacenia w rozumieniu art. 405 k.c.

Co do drugiego z roszczeń będących przedmiotem wyroku zaskarżonego apelacją pozwanej, tj. premii regulaminowej za drugi kwartał 2012 r., Sąd Okręgowy stwierdził, że w tym zakresie apelacja jest również zasadna.

W przeciwieństwie do dodatku funkcyjnego, zasady nabywania premii regulaminowej nie określał załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z 16 maja 2001 r. Ustęp przyznający powódce „premię regulaminową” nie posiadał bowiem żadnego odesłania do wewnętrznych aktów korporacyjnych pozwanej spółdzielni, jak również sama uchwała nie przewidywała zasad przyznawania powyższej premii. Zasady te ustanawiał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 29 listopada 1996 r. w załączniku nr 6, który nie mógł znaleźć zastosowania w przypadku powódki zajmującej stanowisko Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo-księgowych, skoro w § 4 ust. 2 załącznika nr 2 do ZUZP wskazano, że „wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne oraz premię dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, zaś inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy obowiązują według zasad określonych w ZUZP”. W przypadku premii regulaminowej wyszczególnionej

w aneksie do umowy o pracę nie zostały sprecyzowane warunki jej nabycia, tym samym nie posiadała ona charakteru premii, lecz nagrody, gdyż jedynym przesłanką nabycia prawa do tego świadczenia było samo jego przyznanie. Nowe zasady nabywania „premi regulaminowej” dookreślono w Zasadach wynagradzania członków Zarządu, stanowiących załącznik do uchwały Rady Nadzorczej z 24 kwietnia 2006 r. Stosownie do § 1 pkt 4 Zasad, premię regulaminową wypłaca się z funduszu premiowego tworzonego z naliczeń od wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych w wysokości od 10% do 30% w zależności od stanu finansowego spółdzielni. W myśl § 2 pkt 3 Zasad, wysokość premii regulaminowej ustala się na podstawie wytycznych Rady Nadzorczej uchwalanych na początku roku, w zależności od sytuacji finansowej Spółdzielni. Natomiast stosownie do § 6 pkt 1 Zasad, premie regulaminowe przyznaje kwartalnie Prezydium Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem postanowień § 2 pkt 3, po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej. Uregulowanie powyższych kwestii, ze względu na brak wcześniejszych ustaleń, nie wymagało dokonania przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego i weszło w stosunek pracowniczy powódki z dniem podjęcia uchwały. Analogicznie jak w przypadku dodatku funkcyjnego, strony porozumienia w sposób odmienny rozumiały zamiar uregulowań w nim zawartych. W tym zakresie Sąd odwoławczy postanowił dokonać interpretacji treści powyższych Zasad z uwzględnieniem obiektywnego wzorca wykładni.

Według Sądu Okręgowego, premia regulaminowa nie stanowiła „obligatoryjnego świadczenia”. Na brak obligatoryjności wskazuje przede wszystkim § 6 pkt 1 Zasad wynagradzania członków zarządu - przyznanie premii było decyzją Prezydium Rady Nadzorczej, niezależnie od formy jej przyznania (czy stanowiło to formę uchwały lub oświadczenia pisemnego albo ustnego, czy też *per facta concludentia*, tj. fakt wypłacenia tejże premii). Zeznania świadków wskazujących, że premia regulaminowa w poprzednich latach była wypłacana niezależnie od sytuacji finansowej pozwanej i decyzja nie była poprzedzona koniecznością uzyskania przez członka Zarządu pozytywnej oceny, nie mają natomiast znaczenia, gdyż nie wywierają skutków prawnych i nie modyfikują zasad określonych w załączniku do uchwały. Warunkiem wypłaty premii na podstawie powołanych przepisów nie była pozytywna bądź negatywna ocena pracy pracownika.

Każdorazowo jednak była ona uzależniona od przyznania świadczenia przez Prezydium Rady Nadzorczej, po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej. Zdaniem Sądu, brak było podstaw do podzielenia stanowiska Sądu pierwszej instancji, jakoby premia ta stanowiła obligatoryjny składnik wynagrodzenia, uzależniony wyłącznie od pozostawania w stosunku pracy. Wskazana w załączniku do uchwały kwota minimalna i maksymalna premii regulaminowej nie prowadzi bowiem do wniosku, że decyzja o przyznaniu kwartalnej premii regulaminowej określała ramy ograniczające możliwość podjęcia decyzji o niewypłaceniu tego składnika wynagrodzenia. Premia ta nie posiadała również możliwości do ustalenia warunków jej wypłacania, co oznacza, że wbrew nazwie stanowiła ona de facto nagrodę, a więc uznaniowy składnik wynagrodzenia. Strony powodowa nie udowodniła zaś, że przyznanie premii kwartalnej miało miejsce w spornym okresie.

Odnosząc się do apelacji powódki obejmującej swym zakresem rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji dotyczące nagrody rocznej, Sąd Okręgowy stwierdził, że zasady przyznawania tego świadczenia zostały określone w załączniku do uchwały Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni nr (...) r. Przyznawanie nagrody miało następować zgodnie z załącznikiem nr 13 ZUZP (nr 12 ZUZP). Z treści powyższego aktu wewnątrzzakładowego wynikało, że uzyskanie prawa do nagrody rocznej zależało od przepracowania w spółdzielni całego roku kalendarzowego, którego nagroda dotyczyła (§ 3). Powyższe uregulowanie stanowi w sposób niewątpliwy uprzywilejowanie pracownika, gdyż nie uzależnia przyznania nagrody od oceny jego pracy, co też było warunkiem przyznania tego świadczenia w myśl Zasad wynagradzania członków Zarządu SM „P.

”z 24 kwietnia 2006 r. Oznacza to tyle, że jako postanowienia mniej korzystne dla powódki, do ich wprowadzenia wymagana była forma wypowiedzenia zmieniającego, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Niezależnie od powyższego, rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest jednak prawidłowe. Przy analizie zasad przyznawania nagrody rocznej strona powodowa pomija bowiem treść § 11 załącznika nr 12 ZUZP, ustanawiającego dodatkowy warunek nabycia prawa do tego świadczenia dla członków Zarządu pozwanej spółdzielni oraz samych pracowników - tj. decyzji w sprawie uruchomienia indywidualnych nagród rocznych. Podobnej decyzji wymagano również w przypadku standardowych

nagród rocznych (§ 10 załącznika nr 12 ZUZP). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika natomiast, aby tego rodzaju decyzja została podjęta. Wbrew wywodom strony powodowej, przy takim sposobie uregulowania nagrody rocznej nie sposób uznać, że miała ona charakter analogiczny do tzw. „trzynastki”. Zeznania świadków w zakresie, w jakim prezentują dotychczasową praktykę i sposób rozumienia przez siebie określonych składników wynagrodzenia powódki (w oderwaniu od podstaw ich przyznawania), nie mogą przesądzać o sposobie przyznawania nagrody wbrew literalnej treści warunków ustalonych przez strony. Brak dowodów w zakresie przyznania powódce spornej nagrody rocznej za rok 2011 sprawia, że roszczenie to jest również nienależne, a rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego należy uznać za prawidłowe.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w części obejmującej rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 1, 3 oraz 4, tj. w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo oraz oddalił apelację powódki. Skarżąca podniosła:

I. w zakresie rozstrzygnięcia w części obejmującej dodatek funkcyjny i odsetki od tego wynagrodzenia - zarzut naruszenia: 1) art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 378 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegającego na nieuzasadnionym uwzględnieniu apelacji i oddaleniu powództwa o wyrównanie wynagrodzenia o wysokość dodatku funkcyjnego oraz o odsetki, mimo nierozpoznania sprawy co do istoty, z uwagi na dokonanie oceny roszczenia w świetle nierelevantnego stanu faktycznego (obejmującego okres niestanowiący podstawy faktycznej roszczenia), przy jednoczesnym pominięciu zgromadzonego w sprawie materiału procesowego, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie, ponieważ doprowadziło do błędnej oceny roszczenia przez pryzmat wynagrodzenia przysługującego w okresie absencji chorobowej, podczas gdy powódka dochodziła wynagrodzenia odpowiednio za okres faktycznego wykonywania pracy, jak również okres wypowiedzenia umowy o pracę, w którym została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającego na błędnym sporządzeniu uzasadnienia wyroku, niezawierającego odniesienia się do faktów i dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy w zakresie roszczenia o dodatek

funkcyjny oraz bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, który powinien być przez ten sąd rozważony i oceniony zgodnie ze wskazanymi i stosowanymi odpowiednio przepisami regulującymi postępowanie dowodowe przed Sądem instancji instancji, w wyniku czego uzasadnienie wyroku nie zawiera adekwatnych w sprawie rozważań Sądu drugiej instancji dotyczących ustalenia stanu faktycznego objętego żądaniem pozwu, a przez to nie zawiera również jakiegokolwiek oceny materialnoprawnej rzeczywiście dochodzonego przez powódkę roszczenia; 3) art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającego na wydaniu wyroku co do przedmiotu nieobjętego żądaniem pozwu, to jest o wynagrodzeniu za okres nieobecności w pracy z powodu choroby przypadającej w dniach od 6 sierpnia 2012 r. do 1 lutego 2013 r., podczas gdy żądanie pozwu dotyczyło odpowiednio okresu od 1 do 5 sierpnia 2012 r. oraz od 2 lutego do 5 kwietnia 2013 r.; 4) art. 80 k.p., przez jego niezastosowanie do oceny dochodzonego przez powódkę wyrównania wynagrodzenia o dodatek funkcyjny za okres wskazany w pozwie, a co za tym idzie - błędne uznanie przez Sąd drugiej instancji, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione, podczas gdy prawidłowa ocena dochodzonych przez powódkę roszczeń dokonana w świetle tego przepisu powinna prowadzić do oceny, że: w okresie 1 do 5 sierpnia 2012 r. powódka nabyła prawo do tego wynagrodzenia z tytułu rzeczywistego wykonywania pracy na stanowisku Zastępcy Prezesa ds. Finansowo-Księgowych, w okresie od 2 lutego do 5 kwietnia 2013 r. nabyła prawo do wyrównania wynagrodzenia o wysokość dodatku funkcyjnego z tytułu zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mocą jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy zawartego w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 4 lutego 2013 r.; 5) art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 172 k.p. w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez jego niezastosowanie do oceny dochodzonych w niniejszej sprawie roszczeń powódki o wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (od 2 lutego do 5 kwietnia 2013 r.), w którym, mimo gotowości do świadczenia pracy, została zwolniona z obowiązku jej świadczenia na rzecz pracodawcy mocą jednostronnego oświadczenia pracodawcy

zawartego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z lutego 2013 r., a co za tym idzie - nieustalenie, że przysługiwało jej w tym okresie wynagrodzenie obliczane jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy; 6) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię umowy o pracę powódki w zakresie oceny charakteru prawnego składnika wynagrodzenia - dodatku funkcyjnego - i przyjęcie, że nie miał on charakteru stałego, miesięcznego składnika wynagrodzenia powódki wynikającego ze stosunku pracy, należnego z tytułu samego zatrudnienia na stanowisku pracy będącym ze swej istoty stanowiskiem kierowniczym, lecz był dodatkiem, do którego prawo było uzależnione każdorazowo od wykonywania - bliżej nieokreślonych przez sąd odwoławczy - innych niż podstawowe obowiązków wynikających ze stosunku pracy, podczas gdy prawidłowo dokonana wykładnia postanowień umowy o pracę, z uwzględnieniem celu i zgodnego zamiaru stron przy jej zawieraniu, uzasadnia ocenę, że wynagrodzenie to miało charakter obligatoryjnego, stałego, miesięcznego wynagrodzenia powódki należnego jej na tych samych zasadach jak wynagrodzenie zasadnicze, a która to błędna wykładnia dokonana przez sąd odwoławczy doprowadziła w konsekwencji do naruszenia art. 80 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu do oceny żądania powódki (błędnie ustalonego przez sąd odwoławczy jako dochodzonego za okres absencji chorobowej);

II. w zakresie rozstrzygnięcia w części obejmującej premię regulaminową i odsetki od tego wynagrodzenia - zarzut naruszenia: 1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 i art. 227 oraz art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wydanie rozstrzygnięcia opartego na niepełnym materiale dowodowym istotnym dla sprawy w wyniku niezasadnego uznania, że „nie są wiążące dla sądu jako nieposiadające mocy dowodu” zeznania świadków w zakresie, w jakim wskazują na dotychczasowe zasady przyznawania premii regulaminowej, co miało istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, gdyż Sąd Okręgowy - pomijając dotychczasową praktykę zakładu pracy w wypłacaniu premii regulaminowej - wydał nieprawidłowe rozstrzygnięcie oddalające roszczenie o zapłatę dochodzonej przez powódkę premii w minimalnej wysokości, dokonując niezgodnej z tą praktyką oceny, jakoby wynagrodzenie to miało charakter uznaniowy, a nabycie do niej prawa było uzależnione od podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o jej przyznaniu; 2) art. 65

§ 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię umowy o pracę powódki w zakresie oceny charakteru prawnego kwartalnej premii regulaminowej oraz przesłanek jej nabycia, dokonaną z pominięciem zasad wykładni umów, prowadzącą do uznania, że ten składnik wynagrodzenia powódki miał charakter uznaniowy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tej umowy, dokonana z uwzględnieniem celu i zgodnego zamiaru stron, powinna prowadzić do ustalenia, że w zakresie objętym żądaniem pozwu był to niewątpliwie obligatoryjny składnik wynagrodzenia powódki, wypłacany stale i cyklicznie i mający charakter roszczeniowy; 3) art. 105 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że kwartalna premia regulaminowa wynikająca z warunków płacowych powódki miała charakter wynagrodzenia o charakterze nagrody.

III. w zakresie rozstrzygnięcia w części obejmującej nagrodę roczną i odsetki od tego wynagrodzenia - zarzut naruszenia: 1) art. 382 k.p.c. oraz 378 § 1 zd. 1 k.p.c., przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji powódki i w konsekwencji tego wydanie orzeczenia bez prawidłowego rozważenia całego materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności: a) w wyniku nierozpoznania zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na niewłaściwej ocenie dowodów w postaci zeznań świadków Z. J., H. M., A. S. oraz przesłuchania powódki w charakterze strony (w zakresie, w którym wskazywali, że nagroda roczna miała charakter roszczeniowy, a warunkiem nabycia do niej prawa było przepracowanie całego roku w spółdzielni) dokonanej przez Sąd Rejonowy wadliwie z powodu oparcia się w ich ocenie, jako niewiarygodnych, na brzmieniu uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 24 kwietnia 2006 r. (nieznajdującej zastosowania w tym zakresie), Sąd Okręgowy zaniechał dokonania ich prawidłowej oceny jako wiarygodnych w oparciu o treść uchwały RN nr (...) z dnia 16 maja 2001 r. i ZUZP (mających zastosowanie w sprawie), b) w wyniku nierozpoznania zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na niewłaściwej ocenie dowodów w postaci zeznań świadków M. W., H. K. oraz przesłuchania M. P. w charakterze strony, Sąd Okręgowy nie odniósł się do oceny tych zeznań w zakresie, w jakim wskazywali oni, że do czasu zmiany we władzach pozwanej spółdzielni w roku 2012, nagrody roczne były wypłacane powódce bez jakiejkolwiek kontroli i oceny pracy Zarządu czy sytuacji finansowej spółdzielni i że w poprzednim

okresie nie zdarzyło się, żeby nagroda taka nie została przyznana w ogóle, co miało istotny wpływ na wydane w sprawie rozstrzygnięcie, gdyż zostało ono wydane bez dokonania przez Sąd prawidłowej oceny tych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy dowodów i bez ich prawidłowego uwzględnienia w ocenie przesłanek nabycia prawa do nagrody rocznej; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. (w związku z art. 233 § 1 k.p.c.), przez nie odniesienie się w uzasadnieniu wyroku w sposób czytelny do oceny całości materiału dowodowego w wyniku stwierdzenia, że „ustalenia stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego są co do zasady prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia, z wyjątkami poczynionymi w rozważaniach przedstawionych poniżej”, podczas gdy dalsze rozważania zawarte w uzasadnieniu nie pozwalają na precyzyjne ustalenie podstawy faktycznej wyroku, w szczególności w sytuacji, w której Sąd Okręgowy rozważając kwestię nagrody rocznej uwzględnił zarzut apelacji o nieuzasadnionym pominięciu przez Sąd Rejonowy treści uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 16 maja 2001 r. i ZUZP, w związku z czym Sąd Okręgowy poczynił samodzielnie ustalenia na podstawie tego dowodu, a następnie mimo oczywistej sprzeczności oceny zeznań świadków dokonanej przez Sąd Rejonowy w świetle nieprawidłowej uchwały Rady Nadzorczej, zaniechał wypowiedzenia się co do tak dokonanej oceny tych zeznań i czy w tym zakresie uznaje za prawidłową ich ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, czy też ocenia je odmiennie, i w konsekwencji jakie ustalenia faktyczne poczynił na ich podstawie; 3) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z treścią pkt. 6 Aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 23 listopada 2015 r. oraz w związku z treścią § 4 ust. 1 pkt 5 załącznika do uchwały nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z dnia 16 maja 2001 r. w związku z treścią Załącznika nr 12 do ZUZP „Nagroda roczna”, polegające na błędnej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w umowie o pracę powódki w części dotyczącej postanowień w zakresie nagrody rocznej, przez dokonanie tej wykładni wbrew literalnemu brzmieniu umowy i inkorporowanych do niej postanowień aktów wewnątrzzakładowych oraz z pominięciem pozostałych kryteriów wykładni oświadczeń woli, co skutkowało przypisaniem decyzji Rady Nadzorczej o uruchomieniu nagrody rocznej waloru dodatkowego warunku nabycia przez powódkę prawa do nagrody rocznej i

dokonaniem błędnej oceny prawnej, że świadczenie to nie miało charakteru tzw. trzynastki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych postanowień prowadzi do wniosku, iż na podstawie umowy o pracę przyznano powódce prawo do nagrody rocznej na zasadach tzw. trzynastki, a decyzja w sprawie uruchomienia nagrody rocznej miała charakter jedynie czynności deklaratywnej i nie stanowiła dodatkowej przesłanki nabycia prawa do tego składnika wynagrodzenia; 4) § 11 Załącznika nr 12 do ZUZP „Nagroda roczna” oraz art. 9 k.p., przez dokonanie oczywiście błędnej wykładni tego postanowienia przez pryzmat wykładni aktów prawa dokonanej sprzecznie z literalną wykładnią postanowień Załącznika, polegającej na błędnym ustaleniu, że przewidziana w tym postanowieniu decyzja w sprawie uruchomienia indywidualnych nagród rocznych stanowiła dodatkowy warunek nabycia prawa do nagrody rocznej; 5) art. 22 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p. w związku z treścią § 2, § 3, § 7 w związku z § 1 ust. 1 i 2 Załącznika nr 12 do ZUZP, przez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie (w wyniku błędnej wykładni umowy o pracę i postanowień ZUZP) i nieustalenie, że powódka nabyła prawo do nagrody rocznej za 2011 rok, a na pracodawcy ciążył obowiązek wypłaty tego wynagrodzenia do dnia 31 marca 2012 r., co doprowadziło do niezasadnego pozbawienia powódki prawa do należnego jej wynagrodzenia ze stosunku pracy przez oddalenie apelacji powódki na podstawie błędnej oceny, że powództwo w tej części nie zasługuje na uwzględnienie.

Z powołaniem na powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w części objętej zaskarżeniem i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność

postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy.

W rozpoznawanej sprawie uzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego i związane z nimi zarzuty obrazy przepisów postępowania sformułowane przez skarżącą w odniesieniu do zawartego w zaskarżonym wyroku rozstrzygnięcia o poszczególnych, dochodzonych przez powódkę roszczeniach płacowych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie są roszczenia o zapłatę dodatku funkcyjnego, premii regulaminowej oraz nagrody rocznej, dochodzone od Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w W. przez E. B., zatrudnioną u strony pozwanej na

podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku członka Zarządu - Zastępcy Prezesa do spraw finansowo-księgowych, odwołanej z pełnionej funkcji korporacyjnej z dniem 30 czerwca 2012 r. (lecz bez zmiany warunków pracy i płacy), co do której pracodawca dokonał wpierw wypowiedzenia umowy o pracę pismem z dnia 4 lutego 2013 r., a następnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia pismem z dnia 28 marca 2013 r., doręczonym adresatce w dniu 5 kwietnia 2013 r. Warunki płacowe powódki na zajmowanym stanowisku ustalono na podstawie Zasad wynagradzania członków Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „P.”, określonych kolejnymi uchwałami Rady Nadzorczej spółdzielni z dnia 16 maja 2001 r. oraz z dnia 24 kwietnia 2006 r.

W pierwszej kolejności warto zatem odnieść się do problemu charakteru prawnego uchwał Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni, regulujących zasady wynagradzania członków jej Zarządu.

W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy nie stanowią źródła prawa pracy (B. Cudowski, Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy (w:) Źródła prawa pracy, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 169). Nie ulega również wątpliwości, że konieczną przesłanką zaliczenia danego aktu do pozaustawowych źródeł prawa pracy jest ustawowe upoważnienie do jego wydania (M. Włodarczyk (w:) Zarys Systemu Prawa Pracy, Tom I, Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 464-465). Zdaniem przedstawicieli doktryny, zastrzeżenia budzi odwołanie się w tym zakresie do art. 9 k.p., czyli potraktowanie uchwał zarządu jako źródła prawa pracy, z uwagi na brak podstawy prawnej ku temu (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 9 Kodeksu pracy, LEX 2016, pkt 11.2).

Nasuwa się pytanie o możliwość uznania uchwały organu kolegialnego pracodawcy za źródło prawa pracy w przypadku uregulowania materii wchodzącej w skład ustawowego upoważnienia dla pozaustawowego źródła prawa pracy wymienionego w art. 9 § 1 k.p. Należy stwierdzić, że co do zasady uchwały organów kolegialnych pracodawcy nie mają charakteru normatywnego. Od zasady tej możliwe są jednak wyjątki. Mogą one dotyczyć przypadków podjęcia uchwały przez upoważniony do tego organ, w przedmiocie upoważnienia ustawowego i w

określonym przepisami trybie. Możliwość takiej kwalifikacji uchwały potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 r., I PK 46/11 (LEX nr 12229538). Przyjęto w nim, że regulamin zwolnień grupowych wydany na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., przy czym postanowienia regulaminu - tak samo jak postanowienia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi - mogą odnosić się tylko do pracowników zajmujących stanowiska objęte restrukturyzacją zakładu pracy. Dla uznania konkretnego aktu za źródło prawa pracy (w tym wypadku chodzi o akt modyfikujący regulamin zwolnień grupowych) nie jest wymagane jego zatytułowanie jako "regulamin". Ważne jest natomiast, aby treść takiego aktu obejmowała postanowienia określające zasady postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia, takie jak kryteria doboru do zwolnienia, kolejność zwolnień, terminy wypowiedzeń umów o pracę oraz określenie obowiązków pracodawcy wobec zwalnianych pracowników w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Z tego powodu nie można wykluczyć, że akt wewnętrzny spółki kapitałowej określony jako "uchwała zarządu" jest źródłem prawa pracy opartym na ustawie. Trzeba jednak bardzo wyraźnie podkreślić, że w stanie faktycznym sprawy, w której zapadł powołany wyrok, zarząd spółki był upoważniony przez ustawę do wydania regulaminu zwolnień grupowych, który niewątpliwie jest pozaustawowym źródłem prawa pracy. Sąd Najwyższy dopuścił także możliwość zamieszczenia regulacji wynagrodzenia za pracę, stanowiących część regulaminu wynagradzania, w innym akcie wewnętrznym pracodawcy. W wyroku z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 194/07 (OSNP 2009 nr 11-12, poz. 133, z aprobowaną glosą J. Steliny OSP 2010 nr 1, poz. 8) stwierdził bowiem, że system motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego. Dokument, w którym zapisano zasady obliczania nagród, ma niewątpliwie charakter regulaminu. Z art. 77² k.p. nie wynika zaś zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach. Podobnie

przyjmuje się, że unormowanie świadczeń pracowniczych w akcie stanowiącym źródło prawa pracy (np. statucie) może zostać uregulowane również przez odesłanie do odpowiedniego porozumienia zbiorowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 856/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 310). Sama nazwa, jak i forma danego aktu nie decyduje jednak o tym, że jest to regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. Akt wewnętrzzzakładowy nazwany "zasadami wynagradzania" nie jest bowiem regulaminem wynagradzania w rozumieniu tego przepisu, a tym samym nie jest przepisem prawa pracy, o jakim mowa w art. 9 k.p., jeżeli określa wynagrodzenie tylko jednego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295).

Z powołanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego nie wynika jednak, że każdy akt (np. uchwała rady nadzorczej) zawierający regulacje o charakterze płacowym powinien być automatycznie kwalifikowany jako regulamin wynagradzania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Przeciwnie, w wyroku z dnia 27 maja 2014 r., I PK 296/13 (LEX nr 1475265) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy (spółdzielni, spółki, czy wyższej uczelni) nie mają, co do zasady, charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 k.p. Także w wyroku z dnia 27 października 2004 r., I PK 588/03 (OSNP 2005 nr 12, poz. 170) Sąd Najwyższy przyjął, że opracowany przez radę nadzorczą spółki akcyjnej regulamin premiowania członków jej zarządu nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., ze względu na brak oparcia ustawowego. Identyczny pogląd został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 7/09, (LEX nr 521928). Stwierdzono w nim, że uchwały organów spółek nie mogą być zaliczone do źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 § 1 k.p., gdyż przepis ten zawiera enumeratywny katalog pozaustawowych źródeł prawa pracy, w którym nie występują uchwały.

Mając na względzie przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego i odnosząc je oceny charakteru prawnego "Zasad wynagradzania członków Zarządu" uchwalanych przez Radę Nadzorczą pozwanej spółdzielni, należy stwierdzić, że nie miały one charakteru normatywnego. Nie jest bowiem wystarczające do takiej kwalifikacji to, że przedmiotem uchwał były zasady wynagradzania i to nie jednej

osoby, lecz grupy pracowników (członków Zarządu pozwanej). Przyjęcie, że omawiane uchwały Rady Nadzorczej mają charakter źródła prawa pracy byłoby możliwe jedynie w razie ustalenia, że są ona przynajmniej częścią kodeksowego regulaminu wynagradzania. Możliwość taka jest jednak wykluczona w przypadku określenia zasad wynagradzania członka zarządu spółdzielni. Należy bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 77² § 5 k.p., do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. Wynika z tego, że regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania 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. Powszechnie przyjmuje się, że osobami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy są, między innymi, członkowie zarządu spółdzielni (G. Goździewicz (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, C.H. Beck, Warszawa 2001, s. 1185). Z tego powodu nie jest możliwe, by ustanowione przez Radę Nadzorczą pozwanej spółdzielni Zasady wynagradzania członków Zarządu miały charakter źródła prawa pracy.

Przyjęcie nienormatywnego charakteru uchwał Rady Nadzorczej określających zasady wynagradzania członków Zarządu pozwanej spółdzielni nie zamyka jednak problemu skutków podjęcia tychże uchwał. Wypada zauważyć, że we wszystkich wyżej cytowanych orzeczeniach Sądu Najwyższego (I PK 588/03, I PK 296/13), podkreślano, iż mimo nienormatywnego charakteru aktu kolegialnego regulującego wynagrodzenie członka zarządu, jego moc wiążąca wynika stąd, że jednostronne oświadczenie woli działającej w imieniu pracodawcy rady nadzorczej uzupełnia treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania pracownika. Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdzał, że regulamin wypłat rekompensaty za rozwiązanie stosunku pracy nie jest źródłem prawa pracy, lecz jest oświadczeniem woli pracodawcy, które uzupełnia treść stosunku pracy. Pogorszenie tych warunków wymaga wypowiedzenia zmieniającego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 2004 r., I PK 494/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 140 i z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). Jak zatem skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 2016 r., I PK 219/15 (LEX nr 2107085), uchwały rady nadzorczej spółdzielni w

przedmiocie zasad wynagradzania jej członków zarządu nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Uchwały te są jednostronnymi oświadczeniami woli pracodawcy, które kształtują lub uzupełniają treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania.

Skoro uchwały Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni nie stanowią źródła prawa w rozumieniu art.9 § 1k.p., pojawia się kwestia wykładni ich postanowień.

Trzeba pamiętać, że regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) są aktami normatywnymi, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 205), zaś ich ustalenie nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy, co powoduje, że do wykładni postanowień tego rodzaju aktów, jako źródeł prawa pracy, należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wprawdzie możliwe, a nawet wskazane jest odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron uczestniczących w zawarciu tego aktu prawnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicz oraz z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), lecz tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do "woli racjonalnego ustawodawcy", co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239; z dnia 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX 465984; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX 738224; z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX 1455229). Natomiast wykładnia postanowień uchwał organów spółdzielni ustanawiających warunki płacowe pracowników,

niebędących aktami normatywnymi, odbywa się według zasad właściwych wykładni oświadczeń woli.

Wykładnia (*scil.* tłumaczenie, interpretacja) oświadczeń woli polega zaś na ustalaniu ich znaczenia, czyli sensu. Ma ona na celu ustalenie właściwej treści regulacji zawartej w oświadczeniu woli. Ogólne reguły interpretacyjne, prowadzące do osiągnięcia tego celu, określone zostały w art. 65 k.c. W myśl § 1 art. 65 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje; § 2 stanowi natomiast, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wyrażone w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo cywilne wartości. Są nimi, z jednej strony, wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast, zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni, zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli, oraz metodę obiektywną (normatywną), akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości.

Na tle art. 65 k.c. należy przyjąć kombinowaną metodę wykładni, opartą na kryteriach: subiektywnym i obiektywnym. Stanowisko takie zajmują też przedstawiciele nauki prawa cywilnego. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych *inter vivos* obejmuje dwie fazy. W pierwszej fazie sens oświadczenia woli ustala się mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami. Oznacza to, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli, w jakim zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i odbierająca to oświadczenie. Decydująca jest zatem rzeczywista wola stron. Podstawę prawną do stosowania w tym wypadku wykładni subiektywnej stanowi art. 65 § 2 k.c. który, choć mowa w nim o umowach, odnosi się w istocie do wszystkich oświadczeń woli składanych innej osobie. Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej, obiektywnej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak

adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące uznać trzeba w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy oświadczenia woli nad wolą, a ściślej nad rozumieniem nadawcy. Nadawca bowiem formułuje oświadczenie woli i powinien uczynić to w taki sposób, aby było ono zgodnie z jego wolą zrozumiane przez odbiorcę. Wykładnia obiektywna sprzyja pewności stosunków prawnych, a tym samym i pewności obrotu prawnego.

Zgodnie z kombinowaną metodą wykładni, priorytetową regułę interpretacyjną oświadczeń woli, składanych indywidualnie adresatom, stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście zrozumiały złożone oświadczenie woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący.

Jeżeli chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażeń dokonuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Uwzględnieniu podlegają również okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, jeżeli dokument obejmuje takie informacje, a także cel oświadczenia woli wskazany w tekście lub zrekonstruowany na podstawie zawartych w nim postanowień.

Tekst dokumentu nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń woli składanych indywidualnie oznaczonym osobom. Mimo ograniczeń dowodowych, które znalazły wyraz w treści art. 247 k.p.c., dopuszczalny jest dowód ze świadków lub z przesłuchania stron, jeżeli jest to potrzebne do wykładni niejasnych oświadczeń woli stron zawartych w dokumencie. W takim wypadku bowiem wspomniane dowody nie są skierowane przeciw osnowie dokumentu, a

jedynie posłużyć mają jej ustaleniu w drodze wykładni (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 1951 r. C112/51, OSN 1952, poz. 70 oraz z dnia 4 lipca 1975 r. III CRN 160/75, OSPiKA 1977, poz. 6). W procesie wykładni zawartych w dokumencie oświadczeń woli składanych indywidualnie adresatom dopuszczalne jest zatem sięgnięcie do takich okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli, które mogą być stwierdzone za pomocą pozadokumentowych środków dowodowych. Interpretacja oświadczenia woli w takim wypadku przebiega według ogólnych zasad kombinowanej metody wykładni. Wiążący prawnie sens oświadczenia woli ustala się więc mając w pierwszej kolejności na uwadze rzeczywistą wolę stron, a dopiero wtedy, gdy nie da się jej ustalić, sens ten ustala się na podstawie przypisania normatywnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania na temat charakteru prawnego aktów regulujących warunki płacowe powódki oraz zasad wykładni ich postanowień, wypada przejść do analizy zasadności poszczególnych roszczeń pozwu.

Odnosnie do spornego dodatku funkcyjnego należy przypomnieć, że został on ustanowiony uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z 16 maja 2001 r. Przepis § 1 załącznika do uchwały wskazywał, że wynagrodzenie członków Zarządu spółdzielni składa się z miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego. Dodatek funkcyjny dla Zastępców Prezesa stanowił 1,5 krotność najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w lutym danego roku” (§ 2 pkt 3b). Natomiast uchwała nr (...) Rady Nadzorczej SM „P.” z 24 kwietnia 2006 r. w kwestii dodatku funkcyjnego zawierała rozwiązania analogiczne do wyżej przedstawionych, jednak korzystniejsze w zakresie wysokości tego składnika wynagrodzenia. Z § 1 pkt 1 ppkt od 1 do 4 załącznika wynikało, że wynagrodzenie członków Zarządu Spółdzielni składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, premii regulaminowej oraz nagrody rocznej. Wysokość powyższych składników wynagradzania określał § 2 załącznika do uchwały, wskazując w przypadku dodatku funkcyjnego dla Zastępców Prezesa Zarządu: 2,5 - 3,5 krotność podstawy określonej w § 1 ust. 3. Zgodnie z § 1 ust. 3 załącznika, podstawą ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego jest minimalne wynagrodzenie za pracę ogłaszane na dany rok przez Prezesa Rady Ministrów. Następnie uchwałami Rady Nadzorczej podwyższono

wysokość dodatku funkcyjnego z 2,5 krotności do 4,0 krotności jego podstawy wymiaru, określonej jako wynagrodzenie minimalne.

Trzeba podzielić pogląd wyrażony w motywach zaskarżonego wyroku, że sporny składnik wynagrodzenia przysługiwał z racji pozostawania powódki w pracowniczym stosunku pracy na stanowisku członka Zarządu – Zastępcy Prezesa do spraw finansowo – księgowych. Odwołanie E. B. z tejże funkcji korporacyjnej, bez jednoczesnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie implikowało zatem wygaśnięcia prawa powódki do tego świadczenia. Zmieniając wyrok Sądu Rejonowego i oddalając powództwo w zakresie dodatku funkcyjnego, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że tenże składnik wynagrodzenia nie przysługiwał powódce za okres nieświadczenia pracy w związku z chorobą, to jest od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia 1 lutego 2013 r. Tymczasem żądanie pozwu w zakresie spornego dodatku funkcyjnego obejmowało okres przed rozpoczęciem pobierania przez E. B. świadczeń chorobowych, to jest od 1 do 5 sierpnia 2012 r. (kiedy to powódka bezspornie wykonywała pracę na zajmowanym stanowisku) oraz okres po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego do ustania stosunku pracy, to jest od 2 lutego do 5 kwietnia 2013 r. (kiedy to pozwana wypowiedziała łączącą strony umowę zatrudnienia, zwalniając powódkę z obowiązku wykonywania pracy).

Co do tego ostatniego okresu wyłania się problem wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas jednostronnego zwolnienia przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy.

Należy przypomnieć, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (w spornym okresie były to np. art. 81 k.p., art. 70 § 2 k.p., art. 129 § 5 k.p., art. 188 k.p.) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo.

Trzeba zwrócić uwagę, że zwolnienie przez pozwaną powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę miało miejsce w stanie prawnym, który obowiązywał zanim wszedł w życie art. 36² k.p., dodany na mocy

art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220). Od tego dnia *expressis verbis* unormowano, że "w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia". Obecnie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia ma zatem swoje jednoznaczne legalne umocowanie i może dotyczyć każdego rodzaju umowy o pracę oraz całego okresu wypowiedzenia lub jego części, stosownie do potrzeb pracodawcy. Nowe unormowanie jest zbliżone do obowiązujących wcześniej szczególnych uregulowań art. 70 § 2, art. 129 § 5 i art. 188 k.p.

Omawiana nowelizacja koresponduje ze zmianą rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289, ostatnia zmiana: Dz.U. z 2015 r., poz. 2000). Od dnia 22 lutego 2016 r., do § 5 ust. 1 tego rozporządzenia dodano ust. 2, o następującej treści: Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres: 1) zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² Kodeksu pracy), 2) zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Do ustalenia wynagrodzenia za okres zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy mają zatem zastosowanie zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (K. Jaśkowski, Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS 2016 nr 3, s. 21; J. Witkowski, Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w świetle art. 362 k.p., Monitor Prawa Pracy 2016 nr 6, s. 296). Doszło w ten sposób do jednoznacznego unormowania (na korzyść pracownika) stanu prawnego, bowiem uznawany jako relewantny w tej sprawie dotychczasowy § 5 ust. 1 powołanego rozporządzenia stanowił, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują

zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Istotny był także § 4 ust. 1 tego rozporządzenia, zgodnie z którym przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 k.p.) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151⁵ § 3 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Z mocy art. 17 ustawy nowelizacyjnej, do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. W tym stanie rzeczy do rozstrzygnięcia niniejszego sporu należy przyjąć i zastosować dotychczasowe przepisy, a nowy art. 36² k.p. może być wykorzystany do wykładni tychże przepisów w sposób pośredni, przy interpretacji woli ustawodawcy.

W okresie poprzedzającym wejście w życie art. 36² k.p. zagadnienie dopuszczalności zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia na mocy jednostronnej czynności podjętej przez pracodawcę oraz wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas takiego zwolnienia nie była (wprost) unormowana w prawie pracy. Dlatego wzbudzała ona kontrowersje w orzecnictwie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3 i z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13, OSNP 2014 nr 6, poz. 81; LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej) oraz w doktrynie (M. Gersdorf, Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, PiZS 2005 nr 3, s. 31; L. Mitrus, Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010 nr 8, s. 2; W. Pudełko, W kwestii charakteru prawnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2013 nr 1, s. 287; J. Czerniak-Swędzioł, S. Koczur, Granice możliwości zwolnienia pracownika

z obowiązku świadczenia pracy, Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2013 nr 1, s. 269). Początkowo, w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano pogląd, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu (ściślej: może mu przysługiwać) wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145). Nie może jednak ulegać wątpliwości, że ustalanie wysokości wynagrodzenia wedle reguł art. 81 § 1 k.p. jest mniej korzystne dla pracownika niż według zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Dlatego w piśmiennictwie zwracano uwagę, że regulacja art. 81 k.p. nie oddaje istoty oraz celu instytucji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co czyni zasadnym postulat, aby pracownik w czasie tego zwolnienia miał zapewnione prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę (J. Łukaszczyk, Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2012 nr 2, s. 111), przynajmniej w sytuacji, w której doszło do bezprawnego zwolnienia pracownika z wykonywania pracy (B. Cudowski, O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 6, s. 286).

W uzasadnieniu przywołanego wyroku z dnia 13 marca 2013 r. (II PK 214/12) trafnie wywiedziono, że jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania umówionej pracy (równoznaczne z pozbawieniem prawa do jej wykonywania) może nastąpić wyłącznie w wypadkach wskazanych w ustawie (np. art. 70 § 2 k.p.). Jednostronne wyłączenie obowiązku (prawa) pracownika wykonywania umówionej pracy przez pracodawcę bez podstawy ustawowej (bez zgody pracownika, zawarcia w tym przedmiocie porozumienia) nie może nastąpić w drodze polecenia wydanego w granicach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeżeli pracownik sprzeciwia się takiemu odsunięciu od pracy (wyraża gotowość jej świadczenia), to taka czynność pracodawcy jest bezprawna (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13 oraz z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, LEX nr 2004190). Otwierałoby to możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych (różnicy między wynagrodzeniem urlopowym a przysługującym

na podstawie art. 81 k.p.). Zwolnienie przez pracodawcę bez podstawy ustawowej pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem jest czynnością jednostronną oraz bezprawną, ale ma charakter zobowiązujący, a więc stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia (co odróżnia takie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy od przestoju z art. 81 § 1 k.p.). Wynagrodzenie to nie powinno tym samym być ustalane na podstawie art. 81 § 1 k.p., lecz powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w okresie zwolnienia wykonywał pracę (na zasadzie analogii, wynagrodzenie urlopowe; tak trafnie P. Prusinowski, Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy - czynność jednostronna czy porozumienie stron, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 4, s. 174). Na tej podstawie można zatem sformułować tezę, że za okres zwolnienia pracownika bez jego zgody i podstawy ustawowej przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p. i § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, *Dz.U.* Nr 2, poz. 14 ze zm.). W takiej sytuacji nie miał zastosowania art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, *OSNP* 2018 nr 2, poz. 15).

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że rozstrzygając o spornym dodatku funkcyjnym za okres pobierania świadczeń chorobowych i nie orzekając o prawie powódki do tego świadczenia za okres objęty żądaniem pozwu oraz wyrokiem Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 321 § 1 w związku z art. 187 § 1 pkt 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wyrokował co do przedmiotu nieobjętego żądaniem pozwu, a jednocześnie z obrazą art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. nie rozpoznał sprawy w granicach zakreślonych zaskarżonym wyrokiem Sądu Rejonowego i apelacją od niego oraz nie uwzględnił całego materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej i drugiej instancji. Wadliwie określając przedmiot sporu co do czasookresu dochodzonego przez powódkę dodatku funkcyjnego, Sąd Okręgowy wbrew regulacji art. 227 i art. 328 § 2 w związku z art. 381 § 1 k.p.c. nie dokonał ustaleń koniecznych dla prawidłowej subsumcji prawa materialnego mającego zastosowanie w rozstrzygnięciu sprawy w

tym zakresie, co czyni uzasadnionymi także kasacyjne zarzuty naruszenia tegoż prawa, to jest art. 80, art. 81 i art. 172 k.p.c. oraz § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Przechodząc do analizy skargi kasacyjnej dotyczącej rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy o pozostałych roszczeniach pozwu, godzi się przypomnieć, że w judykaturze od dawna funkcjonuje dychotomiczny podział na premie regulaminowe i nagrody (premie uznaniowe). Podkreślenia wymaga, że w sformułowaniu "premia uznaniowa" występuje wewnętrzna sprzeczność. Premia jako świadczenie wynagrodzeniowe jest bowiem z istoty świadczeniem niezależnym od uznania. Jeżeli świadczenie przysługuje na zasadzie uznania pracodawcy, to jest to nagroda. Podział premii na uznaniowe i regulaminowe nie jest zatem prawidłowy. W istocie mamy do czynienia albo z premią albo z nagrodą.

W ocenie, czy określone świadczenie jest premią (w ścisłym tego słowa znaczeniu, nazywaną też premią regulaminową), czy innym świadczeniem związanym z pracą (nagrodą, nazywaną nieraz premią uznaniową), można uwzględniać systematykę aktu prawnego stanowiącego podstawę nabycia do niego prawa. Nie może to być jednak jedyne kryterium, a w każdym razie nie jest to kryterium decydujące. W kształtującym się przez wiele lat, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie wskazywano na różne kryteria tego rozróżnienia, takie jak "źródło pokrycia świadczeń" według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak 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 (orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Wypada zauważyć, że jednym z kryteriów nabycia prawa do premii może być przepracowanie (nieraz określane jako efektywne) wskazanego okresu, często nazywanego rozliczeniowym, obrachunkowym (orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85, OSNCP 1986 nr 5, poz. 64; uchwała z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987 nr 5-6, poz. 82; wyrok z dnia 18 września 1986 r., I PRN 71/86, OSNCP 1987 nr 12, poz. 208; uchwała z dnia 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNCP 1987 nr 12, poz. 197; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 245/90, Służba Pracownicza 1991 nr 6, s. 28; wyrok z dnia 27 lutego 1991 r., II URN 103/90, OSP 1991 nr 10, poz. 256; uchwała z dnia 21 listopada 1991 r., I PZP 59/91, Wokanda 1992 nr 1, s. 17; wyrok z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233; uchwała z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705; PiZS 2000 nr 10, s. 39 z glosą I. Komarnickiego). Przepracowanie wskazanego okresu, choćby polegało wyłącznie na pozostawaniu w tym czasie w stosunku pracy, jest przesłanką zobiektywizowaną i sprawdzalną, a więc świadczenie od niego zależne jest premią. Jest to świadczenie za pracę wykonaną, gdyż nie chodzi tutaj o wykonanie

konkretnych zadań pracowniczych, ale o spełnienie skonkretyzowanego warunku, od którego zależy nabycie prawa do świadczenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 80 i z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 86/06, LEX nr 43702).

W judykaturze dopuszcza się także 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. Natomiast w wyroku z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84 (LEX nr 13567) 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.

Warto podkreślić, że "premię uznaniową" utożsamiana jest z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p., zgodnie z którym nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Nie można tracić z pola widzenia tego, że nagroda uregulowana jest w dziale czwartym Kodeksu pracy (obowiązki pracodawcy i pracownika), a nie w przepisach o wynagrodzeniu za pracę. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykłe (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy,

a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za "normalnie" wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród "uznaniowych", czy "premií uznaniowych" nie powinna być aprobowana (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., I PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86 z glosą Krzysztofa Walczaka, OSP 2012 nr 12, poz. 115). Spojrzenie to potwierdzone jest przez czynniki odwołujące się do aksjologii prawa pracy. Z tej pozycji zrozumiałe stają się wywody Sądu Najwyższego, wskazujące, że praktyka polegająca na szerokim stosowaniu nagród, czy tak zwanych premii uznaniowych, nie zasługuje na akceptację. Stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi również do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tak zwanego władztwa dystrybucyjnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 2008 r., II BP 47/07, LEX nr 452413; z dnia 3 marca 2011 r., II PK 218/10, LEX nr 817519).

W podobny sposób kwestia ta jest ujmowana w piśmiennictwie (por. W. Sanetra, Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej (w:) Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 17; D. Klucz, Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 k.p., Monitor Prawa Pracy 2015 nr 2, s. 62). Z przedstawionych stwierdzeń wyprowadzany jest trafny pogląd, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożliwość zaliczenia

określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do zakwalifikowania go jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa), składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element "wynagrodzeniowy" świadczenia zwanego "nagrodą" ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p., a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (P. Prusinowski, Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 k.p. a wynagrodzenie za pracę, *Monitor Prawa Pracy* 2015 nr 5, s. 230).

Przedstawiona argumentacja doprowadziła Sąd Najwyższy do postawienia ogólniejszej tezy, zgodnie z którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) "premią uznaniową", wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne realizowanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w tym wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018 nr 2, poz. 15 i z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16 LEX nr 2389578).

Godzi się nadmienić, że nagroda (świadczenie o charakterze uznaniowym) jest traktowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako "wynagrodzenie", ale w kontekście przestrzegania przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości). W tej perspektywie należy postrzegać wypowiedzi wskazujące, że uznanie nie tworzy uprawnienia do dowolności, ani do nadużywania kompetencji, czy też do dyskryminowania określonych osób lub grup. Dlatego pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykáže naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 183^a-

183^c k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, LEX nr 1135838; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 115/04, LEX nr 589973; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86; OSP 2012 nr 12, poz. 115, z glosą K. Walczaka).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono także 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 144/14, LEX nr 1712812). 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.

Mając na uwadze powyższy kontekst normatywny, wypada odnieść się do zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w zakresie roszczeń pozwu o wypłatę premii regulaminowej oraz nagrody rocznej.

Przede wszystkim prawo do tych składników wynagrodzenia członków Zarządu pozwanej spółdzielni przewidywały kolejne uchwały Rady Nadzorczej określające zasady wynagradzania tej grupy pracowników. Prawdą jest, że w przeciwieństwie do dodatku funkcyjnego, zasady nabywania premii regulaminowej nie określał załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 32/01 z 16 maja 2001 r., gdyż nie zawierał on odesłania do wewnętrznych aktów korporacyjnych pozwanej

spółdzielni, jak również sama uchwała nie przewidywała zasad przyznawania powyższej premii. Zasady te ustanawiał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 29 listopada 1996 r. w załączniku nr 6, który nie mógł wprost znaleźć zastosowania w przypadku powódki zajmującej stanowisko Zastępcy Prezesa Zarządu do spraw finansowo-księgowych, skoro w § 4 ust. 2 załącznika nr 2 do Układu wskazano, że „wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne oraz premię dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, zaś inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy obowiązują według zasad określonych w ZUZP”. W przypadku premii regulaminowej wyszczególnionej w aneksie do umowy o pracę stron nie wskazano przesłanek jej nabycia, co skłoniło Sąd Okręgowy do postawienia tezy, że sporne świadczenie nie posiadało charakteru premii, lecz nagrody, gdyż jedynym warunkiem nabycia prawa do niego było samo jego przyznanie. Nie wdając się w ocenę słuszności tej tezy, wypada podkreślić, że niewątpliwie zasady nabywania „premi regulaminowej” dookreślono w Zasadach wynagradzania członków Zarządu, stanowiących załącznik do uchwały Rady Nadzorczej z 24 kwietnia 2006 r. Stosownie do § 1 pkt 4 Zasad, premię regulaminową wypłaca się z funduszu premiowego tworzonego z naliczeń od wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych w wysokości od 10% do 30% w zależności od stanu finansowego spółdzielni. W myśl § 2 pkt 3 Zasad, wysokość premii regulaminowej ustala się na podstawie wytycznych Rady Nadzorczej uchwalanych na początku roku, w zależności od sytuacji finansowej spółdzielni. Natomiast w świetle § 6 pkt 1 Zasad, premie regulaminowe przyznaje kwartalnie Prezydium Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem postanowień § 2 pkt 3, po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej. Jak trafnie przyjął Sąd drugiej instancji, takie uregulowanie powyższych kwestii nie wymagało dokonania przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego i weszło w stosunek pracowniczy powódki z dniem podjęcia powołanej uchwały.

Sąd Okręgowy dokonując wykładni powyższych postanowień załącznika do uchwały Rady Nadzorczej z 24 kwietnia 2006 r., doszedł do wniosku, że premia regulaminowa nie stanowiła obligatoryjnego świadczenia. Zdaniem Sądu, na brak obligatoryjności wskazuje przede wszystkim § 6 pkt 1 Zasad wynagradzania członków Zarządu, zgodnie z którym przyznanie premii było decyzją Prezydium Rady Nadzorczej. Natomiast zeznania świadków wskazujące, że w poprzednich

latach premia regulaminowa była wypłacana niezależnie od sytuacji finansowej pozwanej, a decyzja o jej przyznaniu nie była poprzedzona koniecznością uzyskania przez członka Zarządu pozytywnej oceny, nie mają znaczenia, gdyż nie wywierają skutków prawnych i nie modyfikują zasad określonych w załączniku do uchwały Rady Nadzorczej.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji z naruszeniem art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 i art. 232 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., pomijając część zgromadzonego materiału dowodowego istotnego z punktu widzenia dokonywanej zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. wykładni oświadczeń woli, niewłaściwie zinterpretował i zastosował postanowienia aneksu do łączącej strony umowy o pracę i uchwały Rady Nadzorczej spółdzielni regulującej zasady wynagradzania członków Zarządu w zakresie charakteru spornej premii regulaminowej.

Ignorując treść zeznań świadków i przesłuchania stron w kwestii dotychczasowego funkcjonowania w pozwanej spółdzielni mechanizmu przyznawania spornej premii regulaminowej członkom Zarządu, Sąd Okręgowy z samej treści uchwały Rady Nadzorczej wysnuł wniosek o nieroszczeniowym charakterze tego świadczenia z uwagi na nieokreślenie przesłanek nabycia prawa do niego oraz pozostawienia decyzji o jego przyznaniu w gestii Prezydium Rady Nadzorczej.

Warto zatem zauważyć, że premia regulaminowa wymieniona jest w aneksie do umowy o pracę oraz we wspomnianych uchwałach Rady Nadzorczej, co wskazuje na traktowanie jej przez strony umowy oraz tenże organ spółdzielni jako stałego składnika wynagrodzenia za pracę powódki na stanowisku członka Zarządu. Jak wspomniano wyżej, nagroda, o jakiej mowa w art. 105 k.p., jest świadczeniem o nadzwyczajnym charakterze, zasadniczo przysługuje nie za samo wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, lecz jest swoistą gratyfikacją za realizację dodatkowych zadań lub szczególne zaangażowanie w pracy. W przypadku spornej premii takie dodatkowe, nadzwyczajne okoliczności jej przyznawania nie zostały określone ani w aneksie do umowy o pracę powódki, ani w uchwałach Rady Nadzorczej. Samo wymienienie spornego świadczenia wśród składników wynagrodzenia powódki jako członka

Zarządu i nazwanie go premią regulaminową wskazuje na jego roszczeniowy charakter. W tym kontekście należy podzielić konstatację Sądu Rejonowego, że sporna premia przysługiwała z tytułu samego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w przyjętym okresie rozliczeniowym (kwartale). Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, jest to konkretna i poddająca się weryfikacji przesłanka nabycia prawa do świadczenia. Prezydium Rady Nadzorczej pozostawiono jedynie pewien margines swobody w określeniu wysokości należnej członkowi Zarządu premii kwartalnej, ale swoboda ta nie oznaczała dowolności, gdyż wszelka ocena pracy pracownika, także pod kątem prawa do wynagrodzenia, powinna odbywać się z zachowaniem zasad wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. oraz nie nosić znamion nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3c} k.p.). Co więcej – zakres swobody Prezydium Rady Nadzorczej w ustalaniu wysokości przedmiotowej premii miał ściśle określone ramy (10% - 30% naliczenia funduszu premiowego). Fakt, że premię przyznawało Prezydium Rady Nadzorczej, po zasięgnięciu opinii Rady, nie przesądza o uznaniowym charakterze świadczenia. Z tej treści postanowienia załącznika do uchwały Rady Nadzorczej z 24 kwietnia 2006 r. wynika jedynie wskazanie organu podejmującego decyzję o przyznaniu premii dla członków Zarządu. Jest to oczywiste, bowiem zasadniczo wszelkich czynności z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników spółdzielni dokonuje zarząd, zatem brak tego rodzaju zastrzeżenia prowadziłby do tego, że członkowie Zarządu pozwanej przyznawaliby premię samym sobie.

Uzasadnione są także kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy rozstrzyganiu przez Sąd drugiej instancji o prawie powódki do nagrody rocznej.

W tej materii Sąd Okręgowy stwierdził, że zasady przyznawania nagrody rocznej zostały określone w załączniku do uchwały Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni nr (...). Przyznawanie nagrody miało następować zgodnie z załącznikiem nr 13 ZUZP (nr 12 ZUZP). Z treści powyższego aktu wewnątrzzakładowego wynikało, że uzyskanie prawa do nagrody rocznej zależało od przepracowania w spółdzielni całego roku kalendarzowego, którego nagroda dotyczyła (§ 3). Powyższe uregulowanie stanowi w sposób niewątpliwy uprzywilejowanie pracownika, gdyż nie uzależnia przyznania nagrody od oceny jego pracy. Natomiast warunek taki zastrzeżono w Zasadach wynagradzania członków Zarządu

SM „P.” z 24 kwietnia 2006 r. w odniesieniu do kadry zarządczej spółdzielni. Trafnie zatem Sąd drugiej instancji uznał, że tego rodzaju postanowienie zawarte w załączniku do uchwały Rady Nadzorczej, jako mniej korzystne dla powódki, wymagało do wprowadzenia go w życie formy wypowiedzenia zmieniającego, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy oddalając powództwo o zapłatę nagrody rocznej, oparł się na postanowieniach wspomnianego załącznika do uchwały Rady Nadzorczej z 24 kwietnia 2006 r. Mimo przyjęcia, że jedyną przesłanką nabycia przez powódkę prawa do spornego świadczenia było przepracowanie przez nią rocznej okresu rozliczeniowego, Sąd drugiej instancji uznał roszczenia pozwu w tym zakresie za nieuzasadnione z uwagi na treść § 11 załącznika nr 12 ZUZP, statuującego dodatkowy warunek nabycia do nagrody przez członków Zarządu spółdzielni, tj. podjęcia decyzji w sprawie uruchomienia indywidualnych nagród rocznych. Podobnej decyzji wymagano również w przypadku standardowych nagród rocznych (§ 10 załącznika nr 12 ZUZP).

Skarżąca negując stanowisko Sądu Okręgowego w tym zakresie, odwołuje się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 11/05 (OSNP 2005 nr 23, poz. 347), w którym wyrażono pogląd, że podjęcie przez radę nadzorczą spółki z ograniczoną odpowiedzialnością uchwały o przyznaniu premii członkom zarządu nie stanowi przesłanki nabycia prawa do premii oraz do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705), w której stwierdzono, że jeżeli w spółce akcyjnej obowiązuje regulamin wypłacania nagród z zysku, przewidujący, iż z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń o zapłatę nagrody z zysku. Otóż powołany wyrok zapadł w sprawie o zapłatę premii regulaminowej, w której powód spełnił warunki nabycia prawa do tego składnika wynagrodzenia, lecz pracodawca odmówił wypłaty świadczenia z uwagi na brak uchwały właściwego organu o jej przyznaniu. Sąd Najwyższy skonstatował, że wymaganie podjęcia takiej uchwały nie stanowi dodatkowego kryterium nabycia prawa do premii, a jedynie jest wskazaniem organu predestynowanego do podejmowania decyzji płacowej wobec członków zarządu. Istota problemu w tejże sprawie nie jest zatem tożsama z występującą w niniejszym sporze. Z kolei cytowana uchwała dotyczyła wypłaty nagród z zysku w sytuacji, gdy

niewątpliwie zysk taki został osiągnięty, a obowiązujące u pracodawcy przepisy płacowe obligowały go do utworzenia z części zysku funduszu nagród i określały warunki ich przyznawania. Z poczynionych przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie ustaleń nie wynika, z jakich środków pozwanej spółdzielni miały być wypłacane sporne nagrody roczne, czy środki takie zostały wypracowane za 2011 rok oraz na jakich warunkach uruchamiano funduszu wypłat przedmiotowych nagród. Nie wyjaśniono też, czy brak decyzji o podjęciu wypłaty spornego świadczenia dotyczył tylko powódki lub jedynie odwołanych członków Zarządu, czy też w ogóle nie uruchomiono funduszu w stosunku do całej załogi. Jeśli bowiem przedmiotowa nagroda miała charakter roszczeniowy i przysługiwała za sam fakt wykonywania pracy w rocznym okresie rozliczeniowym, zaś powódka spełniła tę pozytywną przesłankę nabycia prawa do świadczenia, a fundusz nagród za tenże rok został uruchomiony, to rację ma skarżąca, że sam brak stosownej uchwały Rady Nadzorczej o przyznaniu powódce spornego świadczenia nie pozbawił jej prawa do niego. Niewyjaśnienie wszystkich okoliczności i niepoczynienie ustaleń niezbędnych do prawidłowej subsumcji przepisów prawa materialnego czyni zaś uzasadnionym kasacyjny zarzut naruszenia owego prawa przy rozstrzygnięciu o przedmiotowej nagrodzie rocznej.

Mając na uwadze powyższe, z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.