

Wyrok z dnia 20 września 2005 r.

II PK 413/04

Spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego.

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Beata Gudowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2005 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko KGHM „P.M.” SA w L. i KGHM „P.M.” SA Oddziałowi Hucie Miedzi „G.” w G. o zapłatę premii i nagrody specjalnej, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 9 września 2004 r. [...]

I. o d d a l i ł kasację,

II. zasądził od powoda na rzecz KGHM „P.M.” SA w L. oraz KGHM „P.M.” SA Oddział Huty Miedzi „G.” w G. kwoty po 3.600 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W pozwie z dnia 13 grudnia 2003 r. skierowanym przeciwko KGHM „P.M.” SA w L. Andrzej J. domagał się zapłaty kwoty 219.441 zł tytułem regulaminowej premii za rok 2001 z odsetkami od dnia 27 marca 2002 r., opierając żądanie na postanowieniach umowy o pracę (kontraktu kierowniczego) zawartej w dniu 26 sierpnia 1999 r., w której premię tę określono jako składnik wynagrodzenia przysługujący obok wynagrodzenia stałego (§ 7 ust. 2, pkt. 3 i 4 działu V umowy) oraz postanowieniach „zasad premiowania dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych oddziałów KGHM „P.M.” SA na lata 2000- 2004” (dalej: „zasady premiowania”), zatwierdzonych uchwałą z dnia 18 kwietnia 2000 r. Twierdził, że premia ta należała mu się, gdyż parametry premiowe nałożone uchwałą zarządu z dnia 27 lipca 2001 r. na kierowany przez niego Oddział Huty „G.” zostały zrealizowane. Wskazał, że strona po-

zwana dokonała wypłat tej premii w postaci zaliczek za I i II kwartał 2001 r. w wysokości po 40% wynagrodzenia stałego i otrzymał z tego tytułu kwotę 15.456 zł, jednakże uchwałą z dnia 9 kwietnia 2002 r. zarząd podjął decyzję o nieprzyznaniu dalszej premii za 2001 r., która - w jego ocenie - nie miała oparcia w § 5 zasad premiovania, gdyż zarząd mógł jedynie skorygować zadania premiowe.

Powód wniósł także o zasądzenie premii specjalnej „za dobre wyniki produkcyjne za 2001 r.” w kwocie 44.004,50 zł, wypłaconej wszystkim pracownikom spółki, którą określił jako „premię będącą substytutem niewypłaconej dodatkowej nagrody rocznej za 2001 r.”. Zarzucił, że strona pozwana wykluczyła prawo do tej premii w odniesieniu do kierowników oddziałów jako grupy nieobjętej UZP, tymczasem w dziale V § 7 pkt 1 ppkt 3 zawartej z nim umowy o pracę zastrzeżono, iż w czasie trwania umowy przysługuje mu wynagrodzenie, które obejmuje nagrody i świadczenia wynikające z UZP, z wyjątkiem składników włączonych do wynagrodzenia stałego.

Pozwana KGHM „P.M.” zarzuciła brak legitymacji procesowej, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy, uwzględniając ten zarzut, wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej oddział pozwanej spółki, Hutę Miedzi „G.” w G. jako pracodawcę powoda, i wyrokiem z dnia 2 czerwca 2004 r. oddalił powództwo wobec obu pozwanych. Ustalił, że reprezentujący Spółkę prezes zarządu zawarł z powodem w dniu 26 sierpnia 1999 r. kontrakt kierowniczy - umowę o pracę, zatrudniając go na stanowisku dyrektora do spraw finansowych Oddziału Huta Miedzi „G.” z powierzeniem zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi tej wydzielonej części majątku KGHM. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 września 1999 r. do odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie, bilans i rachunek zysków i strat za rok obrotowy 2002, nie dłużej niż do dnia 30 czerwca 2003 r. W dniu 29 stycznia 2002 r. doszło do rozwiązania umowy przez zarząd spółki z dniem 1 marca 2002 r. W trakcie trwania umowy do obowiązków pracowniczych powoda należało bieżące zarządzanie, zawieranie umów handlowych i wykonywanie innych niezbędnych czynności prawnych, opracowywanie i wykonywanie zgodnie z ustaleniami zarządu, planów i programów działania oddziału, wykonywanie obowiązków pracodawcy wobec pracowników oddziału, wykonywanie obowiązków i zadań wynikających z uchwał zarządu, a także innych organów spółki oraz zapewnienie prawidłowego i rzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Na podstawie umowy powód przyjął na siebie zobowiązanie wykonania

przez oddział zadań rocznych w latach 1999-2001, określonych parametrami ekonomicznymi przez zarząd na każdy rok obowiązywania umowy, rozliczanych w okresach kwartalnych i rocznych na podstawie sprawozdań, przy zastrzeżeniu możliwości odpowiedniej korekty zadań w trybie przewidzianym dla zmiany umowy (z obowiązkiem przystąpienia do rokowań), stosownie do zmieniających się warunków finansowych i gospodarczych oddziału lub spółki. Wykonanie zadań rocznych stanowić miało podstawowe kryterium efektywności zarządzania oddziałem i podstawę oceny przez zarząd spółki wywiązywania się z obowiązków wynikających z umowy o pracę. Zastrzeżono, że niewywiązywanie się z obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności dotyczących wykonania zadań rocznych, może stanowić podstawę do wcześniejszego rozwiązania umowy. Działalność powoda jako dyrektora oddziału podlegała ocenie według kryteriów wykonania zadań w powierzonym zakresie, parametrów finansowych, realizacji zadań problemowych, obniżki kosztów i realizacji obowiązków określonych umową.

Wynagrodzenie przysługujące w czasie trwania umowy obejmowało wynagrodzenie stałe, premię o charakterze uznaniowym, zależną od wykonania przez oddział nałożonych zadań, wypłacaną w okresie obowiązywania umowy na podstawie regulaminu premiowania ustalanego uchwałą zarządu odrębnie na każdy rok kalendarzowy, płatną z dołu po upływie kwartału oraz nagrody i świadczenia wynikające z Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KGHM „P.M.” SA i przepisów branżowych, z wyjątkiem składników włączonych do wynagrodzenia stałego, tj. dodatku za staż pracy, ekwiwalentu za deputat węglowy, premii regulaminowej, ekwiwalentu pieniężnego na pokrycie wydatków szkolnych i rocznej pomocy socjalnej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Załącznik do uchwały zarządu [...], określający zasady premiowania na lata 2000-2004, przewidywał w § 1 możliwość uzyskania przez dyrektorów oddziałów uznaniowej premii rocznej za wykonanie zadań ustalonych przez zarząd KGHM. Premię zdefiniowano w § 2 pkt. 4 jako roczną premię uznaniową wypłacaną za realizację zadań ustalonych przez zarząd. Podstawę jej naliczania stanowiło średnie miesięczne wynagrodzenie za dany okres obrachunkowy bez rocznej premii za rok poprzedni, zaliczkowej premii za okresy kwartalne, 14-pensji, innych nagród rocznych, wynagrodzenia za pracę w dni wolne, zasiłków za czas choroby i nagród jubileuszowych. Podstawowym warunkiem przyznania premii oraz zaliczkowych wypłat (§ 3) dyrektorowi oddziału Huty Miedzi „G.” było wykonanie zadania dotyczącego całko-

witego jednostkowego kosztu wydobycia miedzi w rudzie, przerobu flotacyjnego i hutniczego. W jego ramach uwzględniane były: całkowity jednostkowy koszt przerobu miedzi katodowej (zł/t), całkowity jednostkowy koszt przerobu srebra (zł/kg,) wolumen produkcji miedzi katodowej, preliminarz kosztów ogólnozakładowych i sprzedaży, plany wydatków na inwestycje, limit środków na wynagrodzenia oraz limit zapasów materiałów (§ 6 pkt 3). Wysokość premii limitowała 9-krotność podstawy wymiaru, z tym że za wykonanie wszystkich zadań w 100% przy jednoczesnym obniżeniu zadania dotyczącego kosztu, zarząd mógł przyznać dodatkowo premię w wysokości jednokrotności podstawy wymiaru za każdy % obniżenia kosztów, nie więcej niż trzykrotność podstawy wymiaru. Premia mogła być obniżona w przypadku wykonania jedynie zadania dotyczącego realizacji poziomu kosztu jednostkowego, mimo niewykonania innych zadań premiowych. W § 5 uchwalono możliwość dokonania korekty ustalonych zadań dla dyrektorów oddziałów, bądź uwzględnienia na etapie dokonywania okresowej oceny realizacji zadań w przypadkach istotnych odchyień od założeń planowanych spółki (wynik finansowy, wielkość produkcji, zapasy technologiczne) i makroekonomicznych (między innymi notowania miedzi i srebra na rynkach światowych, stopa inflacji) oraz istotnych zdarzeń mających wpływ na wyniki działalności gospodarczej oddziału. Zgodnie z § 4, decyzja o przyznaniu premii miała być podejmowana nie później niż w ciągu 30 dni po przedłożeniu opinii i raportu audytora z badania sprawozdania finansowego, a zaliczkowej wypłaty za kwartały I, II i III w ciągu 30 dni po ustaleniu wyników oddziału. Po wypłacie zaliczek za I i II kwartał 2001 r., wobec ujemnego wyniku finansowego spółki za ten rok oraz prognozowanej niekorzystnej w tym roku sytuacji finansowej, uchwałą [...] z dnia 9 kwietnia 2002 r. zarząd podjął decyzję o nieprzyznaniu dyrektorom uznaniowej premii rocznej za drugą połowę 2001 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, premia roczna za wykonanie zadań, wynikająca z „zasad premiowania dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych Oddziałów KGHM „P.M.” SA za lata 2000- 2004” miała charakter premii regulaminowej, bez względu na nazwanie jej w umowie o pracę „premią o charakterze uznaniowym”; w regulaminie określono bowiem konkretne i sprawdzalne warunki uprawniające pracownika do tej premii. Sąd uznał także, że wobec ramowego określenia wysokości premii możliwe jest jej ustalenie przez sąd. Roszczenia o wypłatę premii Sąd nie uwzględnił, gdyż uznał, że wobec przewidzianej w § 7 „zasad premiowania”, możliwości korygowania zadań premiowych w trakcie trwania roku obrachunkowego,

a nawet uwzględnienia istotnych zdarzeń makro i mikroekonomicznych na etapie dokonywania okresowej oceny realizacji zadań, zarząd spółki mógł - nawet po upływie roku obrotowego - odstąpić od jej wypłaty (w całości lub częściowo), jeżeli wystąpiły istotne zdarzenia mające wpływ na wynik finansowy spółki. Zarząd - w ocenie Sądu pierwszej instancji - z tej możliwości skorzystał i podjął w dniu 9 kwietnia 2002 r. uchwałę o nieprzyznaniu premii rocznej za 2001 r. w związku z ujemnym wynikiem finansowym spółki za ten rok oraz prognozowanej niekorzystnej sytuacji finansowej w roku 2002 r. Strata spółki w 2001 r. wyniosła 190 mln zł, głównie z powodu niskiego kursu dolara i niskich notowań miedzi na giełdach światowych, a pomniejszona została tylko w drodze „rozwiązania” rezerwy na nagrody dla pracowników.

Żądanie nagrody specjalnej wypłaconej pracownikom spółki za 2001 r. Sąd pierwszej instancji uznał za niezasadne, gdyż jej wypłata, wynikająca z uchwał zarządu z dnia 10 lipca, 25 września i 19 listopada 2002 r. odnosiła się wyłącznie do pracowników objętych Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników KGHM „P.M.”, gdy tymczasem powód - jako dyrektor oddziału - układem tym nie był objęty (§ 2 ust. 2 pkt 4 Układu). Nagroda ta nie wynikała z Układu Zbiorowego, więc nie należała się powodowi także z mocy umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 9 września 2004 r. oddalił apelację powoda, nie podzielając zarzutów zarówno co do ustalenia Huty Miedzi „G.” jako biernie legitymowanego w sprawie pracodawcy, jak też należności żądanej premii i nagrody. Zważył, że przy uwzględnieniu wyników finansowych, zarząd był uprawniony do zadecydowania o odmowie uruchomienia funduszu premiowego, a jednocześnie ustalił, że powód w umowie o pracę przyjął na siebie zobowiązanie realizowania przez Oddział zadań rocznych określonych parametrami ekonomicznymi i był to jego podstawowy obowiązek pracowniczy, więc jednocześnie za jego wykonanie nie mógł uzyskać premii. Takie ukształtowanie umownych warunków wynagrodzenia Sąd drugiej instancji uznał za nieważne jako sprzeciwiające się zasadom współżycia społecznego i godziwości wynagrodzenia. Ustalenia i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji odnośnie do braku podstawy żądania przez powoda wypłaty nagrody specjalnej, Sąd Apelacyjny zaaprobował w całości.

Kasacja powoda została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 3 k.p., przez błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że pracodawcą powoda był pozwany Oddział Huta Miedzi „G.”, a nie KGHM „P.M.” SA, art. 11, 13, 18

k.p. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że zgodnie z zapisem § 4 pkt 1 umowy o pracę powód miałby uzyskać podwójną gratyfikację, sprzeciwiającą się właściwości stosunku pracy i godziwości wynagrodzenia. W ramach tej podstawy skarżący wskazał na naruszenie § 7 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 umowy o pracę oraz § 4 „zasad premiowania dyrektorów” przez przyjęcie, że określona w umowie o pracę, a następnie uszczegółowiona w zasadach premiowania premia, jest premią uznaniową, która zgodnie z § 4 tych zasad mogła być nieprzyznana bądź obniżona, mimo wykonania wszystkich zadań premiowych nałożonych na powoda, oraz że warunkiem jej przyznania było uruchomienie przez zarząd funduszu premiowego. Wytknął także naruszenie art. 80, 78, 11² i art. 18 § 2 k.p. oraz § 7 ust. 1 pkt 2 umowy o pracę w związku z porozumieniem z dnia 24 czerwca 2002 r. zarządu pozwanej i Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego w sprawie gratyfikacji pracowników za osiągnięte w 2001 r. wyniki produkcyjne, przez przyjęcie, że nagroda specjalna wynikająca z tego porozumienia dotyczyła wyłącznie pracowników objętych tym UZP, a powód jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym nie należał do tego kręgu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie o należności ze stosunku pracy po stronie pozwanej wystąpiły dwa podmioty - pozwana przez skarżącego spółka KGHM „P.M.” i wezwana przez Sąd pierwszej instancji do udziału w sprawie po stronie pozwanej, wydzielona w jej ramach, jednostka organizacyjna - Oddział Huty Miedzi „G.”. Sądy meriti zgodnie stwierdziły brak legitymacji procesowej biernej po stronie spółki, co skarżący trafnie zakwestionował w kasacji, powołując się na nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy zawartej w dniu 26 sierpnia 1999 r. przez prezesa zarządu reprezentującego spółkę KGHM „P.M.” SA w L. o zatrudnieniu na stanowisku dyrektora do spraw finansowych Oddziału Huty Miedzi „G.”, z powierzeniem zarządzania i zajmowania się sprawami majątkowymi tej wydzielonej części majątku KGHM. Przy zawarciu umowy prezes zarządu reprezentował mającą osobowość prawną KGHM „P.M.” i w jej imieniu wykonywał czynności z zakresu prawa pracy jako podmiot przewidziany w art. 3¹ k.p. Uzasadnione jest więc twierdzenie skarżącego, że to spółka KHGM „P.M.”, a nie jej oddział, była jego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Wniosek odmienny mogłoby usprawiedliwiać tylko zawarcie umowy o pracę przez prezesa zarządu (Dyrektora Generalnego), upoważnionego do reprezentowania oddziału spółki i jego występowanie w imieniu tej jednostki organizacyjnej. Prezes tymczasem nie był przez tę jednostkę upoważniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, które zgodnie z § 20 pkt 3 działu III regulaminu organizacyjnego KGHM „P.M.” SA w L. miał podejmować właśnie powód, ale oczywiście nie w stosunku do siebie samego. Dyrektor generalny był upoważniony (§ 2 pkt 4a działu III regulaminu) do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy w imieniu spółki, gdy więc zatrudniał pracowników, to byli oni pracownikami spółki i świadczyli pracę na jej rzecz jako swego pracodawcy. O pracowniczym stosunku łączącym powoda ze spółką świadczy także usytuowanie jego stanowiska jako dyrektora oddziału wśród członków jej kierownictwa (§ 1 działu III regulaminu).

Są także dalsze argumenty na rzecz tezy, że pracodawcą powoda była spółka KGHM „P.M.”. Za podstawowy należy uznać osobowość prawną spółki i jej zdolność do zatrudniania pracowników, która stosownie do art. 3 k.p. jest konieczną i wystarczającą przesłanką określenia pracodawcy. Ujęcie w tym przepisie cechy pracodawcy jako „jednostki organizacyjnej, choćby nie posiadającej osobowości prawnej” dowodzi, że posiadanie tej osobowości nie ma charakteru wykluczającego osobę prawną zatrudniającą pracowników z kręgu podmiotów prawa pracy. Przeciwnie, sytuuje ją jako podmiot z reguły w stosunkach pracy występujący jako pracodawca, deklarując, że każda osoba prawna jest pracodawcą, a w dalszej kolejności może nią być także inna jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej. Potwierdza to prezentowany w judykaturze pogląd, że skoro w myśl art. 3 k.p. zakładem pracy może być jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nią osoba prawna. Każda osoba prawna jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za zakład pracy należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151 z glosą T. Kuczyńskiego).

Tezę o pracowniczym powiązaniu powoda z pozwaną spółką, nie zaś z jej oddziałem, umacnia wykładnia historyczna związana z nowelizacją art. 3 i uchyceniem - ustawą z dnia 2 czerwca 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110) - przepisu art. 24 k.p., który odwoływał się do będących zakładami pracy wydzielonych jednostek organizacyjnych w przedsiębiorstwie wielozakładowym. Także obecne posługiwanie się poję-

ciem „pracodawcy” w miejsce wcześniej używanego pojęcia „zakład pracy” prowadzi do wyraźnego rozdzielenia dawniej jednolicie ujmowanego w pojęciu „zakładu pracy” podmiotu zatrudniającego i przedmiotu skupiającego funkcję organizacyjną i zarządczą. Cechą pracodawcy jest zdolność do zatrudniania pracowników, wynikająca z osobowości prawnej i podmiotowości prawa własności, które w czynnościach prawnych z zakresu stosunków pracy nie były dla zakładu pracy w poprzednim ujęciu konieczne. Dlatego też prezentowany był pogląd, że jednostki organizacyjne wchodzące w skład osoby prawnej mogły być osobnymi zakładami pracy (pracodawcami wewnętrznymi), jeżeli dla kierowników tych jednostek przewidziano uprawnienia do nawiązywania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r. I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205 z glosami Z. Hajna, OSP 1981 nr 1, poz. 134 i J. Kuleszy, OSP 1981 nr 9, poz. 158, z dnia 23 lipca 1982 r., III CRN 153/82, OSNCP 1983 nr 4, poz. 56, uchwały z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90, OSP 1991 nr 5, poz. 124 z glosą H. Lewandowskiego, OSP 1991 nr 9, poz. 208 i z dnia 27 września 1991 r., I PZP 44/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 148 z glosą Z. Hajna OSP 1992 nr 7-8, poz. 148).

Pogląd ten, uzasadniony przede wszystkim specjalnym ujęciem w prawie cywilnym kwestii osobowości prawnej jednostek gospodarki społecznej i Skarbu Państwa (art. 33 k.c. przed zmianą od dnia 1 października 1990 r., Dz.U. z 1990 r. Nr 55, poz. 231), nie może być broniony obecnie, nie ma bowiem przeszkód ani przekonujących powodów, aby z pracodawcą identyfikować podmiot wyodrębniony majątkowo w znaczeniu prawnym, zdolny do nabywania praw i zaciągania zobowiązań we własnym imieniu, także ujętych w art. 22 § 1 k.p. Znamienne jest, że w judykaturze Sądu Najwyższego przedstawiony wyżej pogląd podtrzymany został tylko w odniesieniu do jednostek organizacyjnych wchodzących w skład szeroko rozumianego aparatu państwowego (w sprawach dotyczących okręgowych inspektoratów pracy - por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49, sędziów sądu rejonowego - por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 123, prezesa sądu rejonowego - por. wyrok z dnia 19 września 1996 r., I PKN 101/95, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 112 i dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 649).

Konkretyzując, jednostka mająca osobowość prawną, w imieniu której została zawarta umowa o pracę jest pracodawcą, nie może - w celu oddalenia roszczeń pracownika - bronić się zarzutem braku legitymacji biernej przez wskazanie, że pracodawcą jest ta jej część, która nie została wyposażona w osobowość prawną. Gdyby zresztą nawet przyjąć, że w spółce handlowej jej oddział jest w rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą wewnętrznym, to nie można powoływać się na argument, iż jednostka organizacyjna osoby prawnej nie odpowiada samodzielnie za swoje zobowiązania. W konsekwencji, skoro jest oczywiste, że na podstawie jednej umowy o pracę pracownik ma tylko jednego pracodawcę i skoro wynagrodzenie nie może pochodzić od podmiotu niebędącego pracodawcą, legitymacja bierna pozwanej KGHM „P.M.” SA w L. nie może budzić wątpliwości. Tylko na uboczu należy zaznaczyć, że podniesiony przez KGHM „P.M.” SA w sprawie II PK 20/40 z powództwa Andrzeja J. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2004 r., OSNP 2005 nr 6, poz. 85) zarzut braku legitymacji biernej został ostatecznie oddalony prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Głogowie z dnia 1 lipca 2003 r.

Skarżący skutecznie podważył również stwierdzenie przez Sąd drugiej instancji nieważności - z powodu sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i godziwością wynagrodzenia - postanowienia umowy o pracę, w którym ustalono dochodzoną premię, gdyż rzeczywiście bezzasadna jest teza Sądu, że umowa zastrzegająca dla dyrektora oddziału produkcyjnego spółki premię, należną za wykonanie przez ten oddział rocznego zadania wyznaczonego przez zarząd, jest nieważna tylko dlatego, iż powieliła wynagrodzenie za wypełnianie przez niego zwykłych obowiązków pracowniczych. Przyjęte przez Sąd stanowisko sprzeciwia się charakterowi umowy o pracę będącej umową starannego działania (art. 100 § 1 k.p.); odpłata za pracę, w której wymagany jest konkretny wynik (osiągnięcie określonego rezultatu), może i powinna obejmować nie tylko ekwiwalent pracy, lecz także dodatkowe, specjalne wynagrodzenie jako składniki uzupełniające wynagrodzenie podstawowe. Wynagrodzenie takie może uwzględniać udział w zyskach przedsiębiorstwa.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, a z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego ustawowego wynagrodzenie jest dopuszczalne. Szerzej wyraża to art. 353¹ k.c., który na mocy art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy zarówno z powodu braku uregulowania normowa-

nej nim instytucji w prawie pracy, jak też wobec niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. XII § 3 p.w.k.c.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W związku z tym nadmierne uprzywilejowanie płacowe pracownika oceniane jest w judykaturze Sądu Najwyższego wyłącznie z punktu widzenia interesu publicznego, z uwzględnieniem nieograniczoności swobody gospodarczej przyznawanej podmiotom prywatnym (por. wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90 z glosami B. Cudowskiego, OSP 2002 nr 1, s. 35, Z. Niedbały, OSP 2002 nr 1, s. 37 i Z. Hajna, PiZS 2002 nr 6, s. 39, wyrok z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 115/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 226 oraz uchwałę z dnia 27 kwietnia 2005 r. i wyrok z dnia 11 maja 2005 r., III PK 27/05, dotychczas niepublikowane). Sąd drugiej instancji nie ocenił jednak pod tym kątem ważności postanowień umowy o pracę zawartej ze skarżącym.

Pozostałe zarzuty kasacji są bezzasadne. Przede wszystkim błędnie skarżący podnosi, że mimo określenia w „zasadach premiowania” spornej premii jako uznaniowej, Sądy meriti uznały, iż miała ona charakter regulaminowy, uzależniona była bowiem od spełnienia wymiernych kryteriów. To strona pozwana, nietrafnie oponując przeciwko takiemu charakterowi premii, podnosiła jej uznaniowy charakter, nazywając „nagrodą przysługującą wprawdzie w związku z wypełnieniem mierzalnych kryteriów, lecz wypłacaną przy uwzględnieniu również innych niesprecyzowanych warunków, które zarząd uwzględniał przy podjęciu decyzji o jej przyznaniu i wobec spełnienia których mógł nie przyznać premii rocznej dyrektorom”. Sąd drugiej instancji tymczasem prawidłowo uznał, że decydującym dla oceny charakteru spornej premii nie była jej nazwa, lecz jasno określone zadania, których wykonanie uzasadniało wypłatę w oznaczonej wysokości (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86; OSNCP 1987 nr 5-6, poz. 82). Warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania premii dyrektorom oddziałów pozwanej spółki były określone w sposób na tyle konkretny, że mogły podlegać kontroli, a ich spełnienie było źródłem ich prawa do premii, przy czym były to warunki zarówno pozytywne, jak i negatywne.

Sąd pierwszej instancji (Sąd drugiej instancji nie rozważał tej kwestii) jednoznacznie odniósł się do negatywnych warunków premiowych przewidzianych w regulaminie premiowania, zważył bowiem, że o przyznaniu premii dyrektorom oddzia-

łów stanowiło z jednej strony wypełnienie zadań przez poszczególne oddziały, lecz z drugiej - warunki finansowe spółki jako całości. To spostrzeżenie miało decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia o nienależności spornej premii. Pozytywnym, sprawdzalnym kryterium jej przyznania oraz dokonania zaliczkowych wypłat (§ 3) było wykonanie zadania dotyczącego całkowitego jednostkowego kosztu wydobywania miedzi w rudzie, przerobu flotacyjnego i hutniczego, lecz kryteria te mogły być - stosownie do § 5 tego regulaminu - korygowane, jak też zarząd przy okresowej ocenie realizacji zadań mógł uwzględnić istotne odchylenia od założeń planowanych spółki (między innymi wynik finansowy spółki, wielkość produkcji, zapasy technologiczne) i makroekonomicznych (między innymi notowania miedzi i srebra na rynkach światowych, stopa inflacji) oraz istotnych zdarzeń mających wpływ na wyniki działalności gospodarczej oddziału. Z tej przyczyny decyzja o podjęciu wypłat zaliczkowych premii nie mogła być podjęta bez ustalenia wyników oddziału, lecz ostateczne jej uruchomienie wymagało opinii i raportu audytora po zbadaniu sprawozdania finansowego spółki. Zastrzeżenie to, jasno sprecyzowane, nie może być odczytane inaczej, jak odnoszące się do istniejącego kryterium negatywnego uwzględnianego przez zarząd przy podejmowaniu decyzji o nieprzyznaniu premii w wypadku nieosiągnięcia zysku przez całą spółkę, mimo dodatniego wyniku finansowego poszczególnego oddziału.

Reasumując należy stwierdzić, że premia dyrektora oddziału uzależniona została od dwóch przesłanek, a mianowicie od zysku osiągniętego przez jednostkę bezpośrednio mu podległą (jeżeli jej wynik był niezadowolający nie mogło powstać jego prawo do premii) oraz od osiągnięcia zysku netto przez spółkę (brak zysku powodował, że prawo do premii w ogóle nie mogło powstać). Inny wniosek byłby nie do pogodzenia z zasadami racjonalnego prowadzenia przedsiębiorstwa spółki. Wynika stąd, że działania powoda były premiowane tylko wówczas, gdy przez dążenie do zysku Oddziału przysporzyły zysk spółce jako całości, a premia stanowiła jego udział w tym zysku. Nawet w przypadku wykonania zadań przez oddziały zarząd mógł nie przyznać premii rocznej dyrektorom, jeżeli nie dysponował funduszem wypracowanym na ten cel.

W tym stanie rzeczy za bezprzedmiotowe należy uznać te wywody kasacji, w których podniesiono, że z żadnego przepisu „zasad premiowania” ani z umowy o pracę nie wynika uzależnienie wypłaty premii od utworzenia i uruchomienia przez zarząd funduszu premiowego, oraz że skarżący nie liczył się z uzależnieniem wysokości swego wynagrodzenia (w zakresie premii) od wyników finansowych całej

spółki. Przeciwnie, dla negatywnej oceny twierdzeń skarżącego o jego prawie do uzyskania regulaminowej premii rocznej za 2001 r. decydujące znaczenie miał fakt, że pozwana spółka, a nie jej oddział, była zobowiązana z tytułu dochodzonych pozwem należności płacowych. To, że skarżący był pracownikiem spółki, a nie jej oddziału przesądziło, iż jego premia mogła być uzależniona od wyników globalnych, a nie jednostkowych wyników zarządzanego przez niego oddziału. Mimo więc, że oddział osiągnął zysk, roszczenie o premię nie powstało, gdyż nie został on wypracowany przez przedsiębiorstwo.

Zarzuty naruszenia art. 80, 78, 11², art. 18 § 2 k.p. oraz § 7 ust. 1 pkt 2 umowy o pracę przez oddalenie apelacji w zakresie roszczenia skarżącego o nagrodę specjalną wypłaconą pracownikom spółki za 2001 r. były bezzasadne. Wypłata tej nagrody, wynikająca z uchwał zarządu z 10 lipca, 25 września i 19 listopada 2002 r., obejmowała wyłącznie pracowników objętych Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników KGHM „P.M.”, do których skarżący, jako dyrektor oddziału, nie należał (§ 2 ust. 2 pkt 4 Układu). Nie nabył prawa do tej nagrody także z mocy umowy o pracę, mimo że przewidziano w niej pewne świadczenia układowe, gdyż nagroda ta nie wynikała z układu zbiorowego, lecz z odrębnych porozumień zbiorowych.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).

=====