



Sygn. akt II PK 30/10

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. J.

przeciwko S. B. S. A.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 października 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 31 sierpnia 2009 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki Ewy J. na rzecz strony pozwanej kwotę 1. 350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

**Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 23 września 2008 r., oddalił powództwo E. J. przeciwko „C. Bank” Spółce Akcyjnej (obecnie: S. B. s.a.) o wypłatę premii.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z 1 grudnia 2004 r. na stanowisku prezesa zarządu Spółki. W umowie o pracę strony określiły miesięczne wynagrodzenie powódki na kwotę 30.000 zł brutto. W punkcie IV. 1 umowy o pracę przewidziano, że na stanowisku powódki przysługuje roczna premia w wysokości maksymalnie dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto. Podstawą do wypłaty premii miało być spełnienie kryteriów, określanych w odrębnym dokumencie, a premia roczna miała być wypłacana w dwóch częściach - pierwsza część wraz z wynagrodzeniem za lipiec, pod warunkiem zrealizowania przynajmniej 50% zakładanych na dany rok kryteriów, druga część wraz z wynagrodzeniem za styczeń. W przypadku, gdy w pierwszym półroczu danego roku pracownik nie zrealizował wyznaczonych kryteriów, przy ustalaniu prawa do drugiej części premii brano pod uwagę wartość wypracowanych przez niego kryteriów w ciągu całego roku.

W dniu 10 lipca 2007 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę, w związku z odwołaniem jej (uchwałą rady nadzorczej) z funkcji prezesa zarządu Spółki. Okres wypowiedzenia, zgodnie z umową o pracę, wynosił w przypadku powódki sześć miesięcy i upłynął 31 stycznia 2008 r. W okresie wypowiedzenia powódka została zobowiązana do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 158 godzin, a w pozostałym zakresie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o wypłacenie pierwszej części premii za rok 2007 i ostatecznie wypłacono jej tę część premii 11 stycznia 2008 r. Powódce nie wypłacono natomiast premii za drugie półrocze 2007 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że strony różniły się w interpretacji postanowień umowy o pracę w zakresie prawa do premii i jej charakteru, a także co do tego, czy powódka może skutecznie dochodzić zapłaty premii za drugie półrocze 2007 r., kiedy to - pozostając w stosunku pracy w okresie wypowiedzenia, faktycznie pracy nie świadczyła. Zawierając umowę o pracę z 1 grudnia 2004 r. strony ustaliły, że

obok wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 30.000 zł miesięcznie powódce przysługiwać będzie na stanowisku prezesa zarządu Spółki roczna premia w wysokości maksymalnie dwóch miesięcznych wynagrodzeń. Premia ta miała być wypłacona w przypadku spełnienia określonych kryteriów, co oznaczało, że premia była przyznawana w razie uzyskania przez pracownika pewnych założonych wyników. Premia, której wypłata uzależniona jest od szczegółowego ustalenia przez pracodawcę spełnienia warunków premiowania i od decyzji pracodawcy o jej wypłacie, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową. Umowa o pracę łącząca strony przewidywała, że kryteria, których spełnienie umożliwi wypłatę premii, mają być ustalone w odrębnym dokumencie (poza umową o pracę). W toku procesu strony nie przedstawiły żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, że kryteria uzyskania przez powódkę premii za drugie półrocze 2007 r. zostały faktycznie ustalone. W okresach poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę powódce była przyznawana premia. Premia ta miała jednak charakter uznaniowy, skoro pracodawca nie ustalił w sposób szczegółowy kryteriów jej uzyskania.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie również z innej przyczyny. Premia przewidziana w punkcie IV. 1 umowy o pracę przysługiwała na stanowisku prezesa zarządu pozwanej Spółki. Z dniem 10 lipca 2007 r. powódka przestała pełnić tę funkcję, gdyż została odwołana przez radę nadzorczą. W okresie wypowiedzenia, który trwał sześć miesięcy, powódka nie wykonywała pracy na rzecz pozwanej Spółki, została bowiem zwolniona z jej świadczenia. W okresie tym nie mogła spełnić żadnych kryteriów wymaganych do uzyskania premii. W drugim półroczu 2007 r. nie wykonywała pracy na rzecz pozwanej Spółki, a zatem nie jest możliwe stwierdzenie, że przyczyniła się w tym czasie do uzyskania przez Spółkę lepszych wyników lub osiągnięcia założonych celów. Po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu powódka nie mogła już wykonywać obowiązków prezesa, a więc nie mogła też nabyć prawa do premii przewidzianej za pracę na tym stanowisku. Prawo do premii było ściśle powiązane z pełnieniem przez powódkę funkcji prezesa zarządu Spółki. Premia jest ściśle związana z wykonywaniem pracy i osiągnięciem założonych wyników.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie może domagać się premii za okres, w którym faktycznie nie świadczyła pracy. W okresie wypowiedzenia, który

wynosił sześć miesięcy, powódka otrzymała wynagrodzenie w łącznej wysokości 180.000 zł. Zgłoszenie przez nią roszczenia o wypłatę kolejnego świadczenia (premii) w kwocie 30.000 zł może być uznane - w ocenie Sądu Rejonowego - za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza z zasadą ekwiwalentności świadczeń i godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 8 k.p.). Premia przewidziana w umowie o pracę powódki była premią uznaniową i mogła być przyznana przez pracodawcę lub nie. Premia ta nie była premią regulaminową, gdyż zgodnie z art. 241<sup>26</sup> § 2 w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania (w tym premiowania) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pracodawca nie pozbawił powódki w okresie wypowiedzenia żadnego z jej uprawnień pracowniczych. Pracodawca miał prawo nie przyznać jej premii uznaniowej, zwłaszcza gdy przez okres sześciu miesięcy nie wykonywała pracy i nie miała wpływu na osiągnięte przez Spółkę wyniki. Nie jest też możliwe porównywanie sytuacji powódki w okresie wypowiedzenia do sytuacji pozostałych pracowników, którzy swoją pracą wpływali na zyski Spółki. W okresie wypowiedzenia powódka nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych i w związku z tym nie mogła spełnić w żaden sposób kryteriów wymaganych do uzyskania prawa do premii uznaniowej. Pracownikowi nie jest należna premia za okres, w którym pracy nie świadczył na skutek zwolnienia go z tego obowiązku przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia. Powódka nie dowiodła, że w rzeczywistości określono dokładne kryteria, jakie miałyby spełnić, aby uzyskać prawo do premii przewidzianej w umowie o pracę; dlatego nie było możliwe przyjęcie, że premia ta nie była premią uznaniową.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy, w oparciu o treść art. 78 i 80 k.p., oddalił powództwo w całości.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając naruszenie: art. 80 k.p. przez nieprzyznanie należnej jej premii regulaminowej, art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p., na podstawie których pozwany pracodawca wykorzystał swoje władcze uprawnienia, zwalniając powódkę ze świadczenia umówionej pracy w okresie wypowiedzenia bez konieczności wypłacenia za ten okres należnej jej premii regulaminowej. Skarżąca zarzuciła ponadto: sprzeczność istotnych ustaleń z

treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powódce nie należała się premia regulaminowa, gdyż rzekomo w pozwanej Spółce zarząd był wynagradzany uznaniowo, a nie według jednoznacznie określonych zasad regulaminowych, oraz niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności niewyjaśnienie prawidłowego zastosowania postanowień umownych i obowiązujących w pozwanej Spółce zasad dotyczących premiowania zarządu na podstawie wyznaczonych celów i kryteriów, a więc według zasad regulaminowych, ściśle oznaczonych i dokładnie analizowanych po upływie okresu sprawozdawczego - co odpowiada kryteriom określonym dla premii regulaminowej.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że zarząd Banku był wynagradzany oprócz pensji zasadniczej również premią regulaminową na podstawie wyznaczanych co roku celów i zadań oraz kryteriów oceny ich osiągnięcia. W związku z tym w toku procesu wniosła o zobowiązanie strony pozwanej do dostarczenia Sądowi pełnej oryginalnej dokumentacji dotyczącej premiowania członków zarządu pozwanej Spółki, która ma charakter poufny. W postępowaniu toczącym się przed Sądem Rejonowym dochodziła wypłaty drugiej części rocznej premii, która była jej zagwarantowana w umowie o pracę z 1 grudnia 2004 r. Na stanowisku powódki przysługiwała roczna premia w wysokości maksymalnie dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto. Strony ustaliły, że podstawą do wypłaty premii będzie spełnienie kryteriów określonych w odrębnym dokumencie, a premia będzie wypłacana w dwóch częściach (w lipcu i styczniu następnego roku). Zdaniem powódki, była to premia regulaminowa, gdyż pracodawca przewidział jej wypłatę w umowie o pracę, a świadczenie w postaci wypłaty premii wynikało z konkretnych i sprawdzalnych kryteriów jej przyznania określonych każdorazowo przez pracodawcę. W ocenie powódki Sąd Rejonowy nie wyjaśnił tej kluczowej dla rozstrzygnięcia sprawy kwestii, nie żądając od strony pozwanej dostarczenia: akt personalnych powódki, arkuszy ustalania kryteriów, celów i zadań dla całego zarządu oraz dla prezesa zarządu, arkuszy sprawozdań analitycznych związanych z oceną realizacji tych kryteriów i celów, dowodów stanowiących podstawę wypłat na rzecz powódki premii regulaminowych za lata 2004-2006. Kryteria ustalenia celów i zadań zespołowych dla zarządu oraz analiza

i ocena ich wykonania stanowią w instytucji bankowej materiał poufny. Tylko Sąd mógłby zobowiązać stronę pozwaną do dostarczenia tych dokumentów na rozprawę, zgodnie z art. 248 § 1 k.p.c., gdyż to strona pozwana wywodzi z tych dokumentów skutki prawne, kwestionując oczywiste dowody przedstawione przez powódkę, jak na przykład umowa o pracę, z której jednoznacznie wynika, że powódce należy się druga część premii regulaminowej za rok 2007. Zdaniem powódki, to na pozwanej ciążył obowiązek dostarczenia dowodu podważającego treść zawartej przez strony umowy o pracę z 1 grudnia 2004 r. Zwalniając powódkę ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a więc korzystając ze swoich władczych uprawnień, pozwana Spółka nie może przerzucać skutków tej decyzji na pracownika, obniżając mu za ten okres wynagrodzenie. Nie do przyjęcia jest stanowisko Sądu Rejonowego, że w okresie wypowiedzenia powódce nie przysługiwała premia, gdyż w tym czasie nie wносиła żadnego wkładu pracy w pomnażanie wyników finansowych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 31 sierpnia 2009 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja nie ma uzasadnionych podstaw, a wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu i został oparty na prawidłowo poczynionych ustaleniach faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił charakter premii przewidzianej w łączącej strony umowie o pracę. W świetle jej postanowień, prawo do premii wynikało z samej umowy i odrębnych dokumentów, które miały ją doprecyzować. Powódka nie przedstawiła jednak w toku postępowania przed Sądem Rejonowym dokumentów precyzujących to prawo, a w świetle art. 381 k.p.c. brak jest podstaw do uwzględnienia w postępowaniu apelacyjnym jej wniosków o dopuszczenie dowodów z wymienionych w apelacji dokumentów. Wbrew twierdzeniom apelującej, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie został zgłoszony wniosek o dołączenie tych dokumentów ani wniosek o ich zażądanie przez Sąd Rejonowy od strony pozwanej. Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy jest postępowaniem kontradiktoryjnym, a sąd pracy nie prowadzi postępowania dowodowego z urzędu. Wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji, powódka nie składała w postępowaniu przed Sądem Rejonowym wniosku o

zobowiązanie strony pozwanej do złożenia przedmiotowych dokumentów i nie powoływała się na okoliczność, że ma do nich utrudniony dostęp lub że samodzielnie nie może ich uzyskać. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut, że Sąd Rejonowy tych dokumentów nie zażądał od strony pozwanej. Dlatego istniały podstawy do pominięcia nowych okoliczności, które mogły być powołane w pierwszej instancji i których potrzeba powołania nie powstała dopiero po wydaniu przez Sąd Rejonowy zaskarżonego wyroku. Przedłożone w postępowaniu apelacyjnym dokumenty również nie dają podstaw do uznania, że sporna premia została powódce przyznana i że ma charakter roszczeniowy. W dokumentach tych nie sprecyzowano bowiem zasad przyznawania i wyliczania wysokości premii, a jedynie określono zadania do wykonania i wyraz oceny dokonanej przez pracodawcę co do zakresu wykonania poszczególnych kryteriów. Dokumenty te nie precyzowały, w stopniu pozwalającym na sądową weryfikację, zasad ustalania wysokości konkretnego świadczenia w przypadku wykonania założonych celów w zakresie mniejszym niż 100%. Określone w umowie „widełki” - od 0 do 2 miesięcznych wynagrodzeń – pozostawiały decyzji pracodawcy ustalenie wysokości przyznawanego każdorazowo świadczenia. Dokumentów na te okoliczności powódka nie przedstawiła w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i nie złożyła formalnego wniosku o ich zażądanie od strony pozwanej. Z pism kierowanych przez pracodawcę w tej sprawie do powódki wynika, że na potrzeby przyznania premii oceniono jej pracę w pierwszym półroczu 2007 r. i za ten okres wypłacono jej premię; jednocześnie oceniono, że za drugie półrocze nie ma podstaw do przyznania premii. Taka decyzja pracodawcy nie naruszała obowiązujących strony unormowań dotyczących ich relacji, ponieważ odpowiadała postanowieniu umownemu, że „premia przysługuje w wysokości maksymalnie dwukrotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę”, i bezspornej okoliczności, że powódka nie świadczyła pracy przez całe drugie półrocze 2007 r. (okres, za który domaga się premii). Brak było podstaw do uznania, że w okresie drugiego półrocza 2007 r., czyli w okresie, gdy nie świadczyła pracy, wykonała założone cele przypisane do jej stanowiska pracy. Decyzja o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia była decyzją pozwanego pracodawcy, a zatem nie powinna

była wywołać skutków negatywnych dla powódki. Pracodawca miał obowiązek wypłacać powódce wynagrodzenie nawet bez oczekiwania na ekwiwalent w postaci świadczonej przez nią pracy. Przepisy prawa pracy o ochronnym charakterze dotyczą tych świadczeń, które pracownikowi przysługują bezwzględnie w związku z jego zatrudnieniem. Nie dotyczą jednak tych składników i dodatków do wynagrodzenia, do których prawo uzależnione jest od dodatkowych czynników. Okoliczność, że powódka mogłaby świadczyć pracę w okresie wypowiedzenia, nie przesądza jeszcze o tym, że za ten okres otrzymałaby premię. Musiałaby wykonać w tym okresie założone cele, a stopień ich wykonania musiałby być oceniony przez pracodawcę pozytywnie. W świetle przedłożonych do akt dokumentów, do pracodawcy należałoby wówczas również określenie wysokości premii, a jedynym unormowaniem w tym zakresie byłyby wynikające z umowy o pracę „widełki” (do dwóch miesięcznych wynagrodzeń za rok pracy). Fakt, że powódka została pozbawiona możliwości „wypracowania” premii za drugie półrocze 2007 r. mógł być, zdaniem Sądu Okręgowego, podstawą do wysuwania względem pracodawcy roszczeń odszkodowawczych, ale takich powódka w niniejszej sprawie nie zgłaszała. Okoliczność ta nie stanowi natomiast podstawy do żądania premii, której nie wypracowała. Przewidziane w umowie o pracę prawo do premii było ściśle związane z funkcją powierzoną powódce przez pracodawcę. Skoro powódka została odwołana z tej funkcji, odpadła podstawa do żądania spornego świadczenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

I) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 70 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie i ustalenie, że premia za drugie półrocze 2007 r. nie należy się powódce, podczas gdy przepis ten określa uprawnienie pracownika odwołanego ze stanowiska, jak to miało miejsce w przypadku powódki, do otrzymania w okresie wypowiedzenia wynagrodzenia w wysokości sprzed odwołania, w tym premii przewidzianej w umowie o pracę, i to bez względu na świadczenie przez nią pracy w okresie wypowiedzenia, co wyklucza stosowanie art. 81 § 1 k.p., 2) art. 81 § 1 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie, podczas gdy w niniejszej sprawie przepis



ten nie może być brany pod rozwagę z uwagi na fakt, że powódka sprawowała swoją funkcję na podstawie powołania, a dopiero wtórnie na podstawie umowy o pracę, wobec czego jej uprawnienia i obowiązki podlegały regulacji art. 68 i następujących k.p., co - szczególnie w związku z unormowaniem art. 70 § 2 k.p. - wyklucza stosowanie art. 81 § 1 k.p., 3) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez wadliwe nieuwzględnienie, za Sądem pierwszej instancji, faktycznej woli stron wynikającej z treści umowy o pracę i pozostające w sprzeczności z punktem IV. umowy o pracę stwierdzenie, że przewidziane tam świadczenie ma charakter premii uznaniowej (nagrody), podczas gdy konkretne i podlegające weryfikacji kryteria jego przyznawania jednoznacznie wskazują na to, że zgodnie z wolą stron świadczenie to należy zakwalifikować jako premię regulaminową; 4) art. 93 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez nieprawidłowe przyjęcie za Sądem Rejonowym, że powódka, na skutek zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez pozwanego pracodawcę, nie mogła nabyć uprawnień do uzyskania spornego świadczenia premialnego, podczas gdy nie można czynić powódce zarzutu niewykonywania czynności służbowych w okresie wypowiedzenia i obciążać ją negatywnymi skutkami tego stanu rzeczy w sytuacji, gdy niedopuszczenie powódki do świadczenia pracy było wynikiem władczych uprawnień pozwanego;

II) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez nieuzasadnione pominięcie za Sądem Rejonowym zgłoszonego przez powódkę w piśmie procesowym z 18 lipca 2008 r. (ostatni akapit) wniosku dowodowego, mającego na celu ustalenie, że świadczenie określone w pkt IV. umowy o pracę ma charakter premii, i błędne stwierdzenie, że powódka, wbrew twierdzeniom apelacji, nie zgłosiła wniosku dowodowego o zażądanie przez Sąd pierwszej instancji od strony pozwanej niezbędnych dokumentów; 2) art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie zarzutu apelacji dotyczącego pominięcia przez Sąd Rejonowy wniosku powódki z pisma procesowego z 18 lipca 2008 r. o „zobowiązanie pozwanej do okazania dokumentu określającego kryteria warunkujące przyznanie premii członkom zarządu za rok 2007, który powinien znajdować się w aktach pracowniczych powódki”, które to zaniedbanie doprowadziło do uznania, że powódka nie złożyła stosownych wniosków dowodowych i w konsekwencji nie udowodniła swoich racji; 3) art. 381

k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z dokumentów przedstawionych przez powódkę w apelacji dowodzących, że sporne świadczenie w latach 2005 i 2006 miało charakter premiowy, co świadczyłoby o zachowaniu takiego charakteru świadczenia także w kolejnym 2007 r., i to z błędnym przyjęciem przez Sąd drugiej instancji spóźnienia się powódki z wnioskiem dowodowym, podczas gdy powódka nie miała możliwości powołania tych dokumentów we wcześniejszej fazie postępowania, gdyż pozostawały one w wyłącznej dyspozycji strony pozwanej w aktach osobowych powódki i uzyskała ona do nich dostęp drogą nieoficjalną dopiero po zakończeniu postępowania przed Sądem Rejonowym; naruszenie art. 381 k.p.c. polegało także na oddaleniu wniosków dowodowych powódki w postaci dokumentów załączonych do apelacji z tym uzasadnieniem, że zostały zgłoszone jako spóźnione, podczas gdy oddalenie wniosków dowodowych na etapie postępowania odwoławczego jest fakultatywne i może mieć miejsce tylko wyjątkowo a z pewnością nie powinno mieć miejsca w sytuacji, gdy prezentowane wnioski dowodowe mogą okazać się kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy; 4) art. 468 § 2 pkt 3 i 4 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez zaniechanie za Sądem Rejonowym przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego istotę sporu pomiędzy stronami, niedopuszczenie kluczowego dowodu z akt osobowych powódki oraz przesłuchania stron w celu ustalenia charakteru spornego świadczenia i woli stron w tym zakresie ujawnionej w toku zawierania umowy o pracę.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego, i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania za instancję kasacyjną, ewentualnie zmianę o zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że „kontrowersje oraz rozbieżności w literaturze przedmiotu budzi zagadnienie, czy pracownik zachowuje uprawnienie do otrzymywania premii, a zatem świadczenia związanego ze spełnieniem w toku wykonywanych obowiązków pracowniczych określonych kryteriów ustalonych przez pracodawcę w sytuacji, gdy

mocą władczych uprawnień pracodawcy zostanie zwolniony z obowiązku, a jednocześnie możliwości, świadczenia pracy, czy też uprawnienia tego w tych okolicznościach nie nabywa; wyjaśnienia wymaga jednocześnie, czy pracodawca korzystając z uprawnienia do zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy jest zobligowany do poniesienia wszelkich związanych z tym stanem konsekwencji, a zatem także obowiązku wypłacenia świadczeń premialnych, czy też takiego obowiązku nie ma”. Powódka podniosła, że „wyjaśnienia oraz interpretacji wymaga wzajemny stosunek stosowania art. 70 § 2 k.p. do art. 81 § 1 k.p., a konkretnie wskazanie, czy pracownik powołany na stanowisko, z którym na mocy powołania zawarto umowę o pracę przewidującą wypłacanie premii, a następnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, zachowuje uprawnienie do uzyskania tego świadczenia za okres niewykonywania obowiązków pracowniczych (art. 70 § 2 k.p.), czy też stosuje się regułę uzyskania uprawnienia jedynie do wynagrodzenia zasadniczego (art. 81 § 1 k.p.)”.

Skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie z uwagi na doniosłość występującego w niniejszej sprawie zagadnienia prawnego.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej jako niezasadnionej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Chybione są zarzuty naruszenia prawa materialnego.

1. Część z nich opiera się na błędnym założeniu, że stosunek pracy powódki wynikał z powołania (art. 68 i nast. k.p.), co nie odpowiada rzeczywistej podstawie

nawiązania między stronami stosunku pracy, którą stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 1 grudnia 2004 r.

Zgodnie z art. 68 § 1 k.p., stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Tymi odrębnymi przepisami nie są przepisy Kodeksu spółek handlowych (poprzednio Kodeksu handlowego). Powołanie na stanowisko prezesa lub członka zarządu spółki handlowej nie oznacza, że jego stosunek pracy powstaje na podstawie powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2004 r., I PK 51/04, LEX nr 150099). Przepisy Kodeksu handlowego i Prawa bankowego przewidujące powoływanie członków zarządu spółki akcyjnej (banku) nie są odrębnymi przepisami (w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.) upoważniającymi do nawiązywania stosunków pracy z nimi na podstawie powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1998 r., OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 719).

Powołanie na stanowisko prezesa lub członka zarządu spółki akcyjnej (taki status ma strona pozwana jako bank) na podstawie art. 368 § 4 k.s.h. nie jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania. Z osobą powołaną na stanowisko prezesa zarządu może być zawarta umowa nazwana prawa cywilnego (np. umowa zlecenia), umowa nienazwana prawa cywilnego (np. tzw. kontrakt menedżerski albo inna umowa o świadczeniu usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu – art. 750 k.c.), umowa o pracę (art. 25 i nast. k.p.); pełnienie funkcji prezesa zarządu w ogóle nie musi się wiązać z zawarciem jakiegokolwiek umowy prawa cywilnego lub prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego sprzed nowelizacji Kodeksu pracy, jaka miała miejsce w 1996 r., można było spotkać pogląd, że pozycja prawna prezesa zarządu spółki akcyjnej może być ukształtowana także na zasadzie stosunku pracy z powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 263), jednak w orzecznictwie dotyczącym art. 68 § 1 k.p. już po nowelizacji z 1996 r. przyjmuje się, że powołanie na stanowisko członka zarządu (w tym prezesa zarządu) spółki akcyjnej powoduje jedynie nawiązanie stosunku członkostwa w zarządzie (stosunku organizacyjnego albo korporacyjnego), regulowanego prawem handlowym, z którym nie jest (nie musi być) związany stosunek pracy, a funkcja członka zarządu może być wykonywana na podstawie różnych stosunków

cywilnoprawnych albo stosunku pracy, wtedy najczęściej na podstawie umowy o pracę (różnych jej rodzajów), a nie na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.).

Powódka została „powołana” na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki wyłącznie w znaczeniu, jakie temu pojęciu przypisują przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz Prawa bankowego. Powołanie dotyczyło powierzenia jej funkcji członka zarządu (prezesa) pozwanej Spółki. Nie oznaczało natomiast nawiązania stosunku pracy z powołania (art. 68 i nast. k.p.). Po powołaniu powódki na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki zawarto z nią umowę o pracę (umowa z 1 września 2004 r.). Nie może zatem ulegać jakiegokolwiek wątpliwości, że powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę (art. 25 i nast. k.p.), co oznacza, że nie stosuje się do niej w jakimkolwiek zakresie przepisów Kodeksu pracy dotyczących stosunku pracy z powołania, w szczególności art. 70 § 2 k.p., zgodnie z którym w okresie wypowiedzenia odwołany pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Przepis ten – jako przepis szczególny, dotyczący wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie powołania - nie ma zastosowania w okresie wypowiedzenia do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Cała argumentacja prawna skargi kasacyjnej wyprowadzana z treści art. 70 § 2 k.p. jest chybiona. Do sytuacji powódki nie ma też zastosowania sądowa wykładnia tego przepisu, wynikająca z orzeczeń Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 27 stycznia 2004 r., I PK 282/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 413).

Błędna jest konstrukcja prawna, przedstawiona w skardze kasacyjnej, z której miałyby wynikać, że skoro powódka sprawowała swoją funkcję (prezesa zarządu) „pierwotnie” na podstawie powołania, a dopiero „wtórnie” na podstawie umowy o pracę, to jej obowiązki i uprawnienia podlegają regulacji art. 68 i nast. k.p., zwłaszcza art. 70 § 2 k.p.

2. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 81 § 1 k.p. przez jego błędne zastosowanie, choćby z tej przyczyny, że Sąd Okręgowy przepisu tego w ogóle nie stosował. W żadnym miejscu argumentacji prawnej Sądu Okręgowego nie pojawiło się odwołanie do treści tego przepisu lub przyjętej w nim konstrukcji wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Podstawą prawną oddalenia powództwa przez Sąd Rejonowy były art. 78 i 80 k.p., co jednoznacznie wynika z powołania w uzasadnieniu wyroku tego Sądu takiej właśnie podstawy rozstrzygnięcia (zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c.). Sąd Rejonowy nie oddalił powództwa w wyniku zastosowania art. 81 § 1 k.p., lecz przede wszystkim w wyniku przyjęcia, że przewidziana w umowie o pracę premia miała charakter uznaniowy i do czasu jej przyznania przez pracodawcę nie mogła być skutecznie dochodzona przez sądem pracy (nie była „roszczeniowa”), a ponadto w okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, co oznacza, że nie świadcząc pracy nie mogła wypełnić kryteriów uprawniających do otrzymania premii. Nie było w tej argumentacji miejsca na odwołanie się do art. 81 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podzielił nie tylko ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, ale także ich kwalifikację prawną, co oznacza, że również ten Sąd nie stosował art. 81 § 1 k.p.

3. Zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest również nietrafny. Sądowi Okręgowemu nie można przypisać błędnej interpretacji odpowiednich postanowień umowy o pracę zawartej przez strony 1 grudnia 2004 r. w zakresie dotyczącym premii. Umowa w tej części (punkt IV. zatytułowany „Premia”) stanowiła (ust. 2), że podstawą wypłaty premii będzie spełnienie kryteriów określanych w odrębnym dokumencie; powyższy dokument będzie również określał wartość każdego z kryteriów uprawniającego do otrzymania premii, przy czym każde z kryteriów posiada wagę 25 %, co oznacza, że wysokość premii może zostać obniżona o odpowiednią wartość procentową w przypadku niespełnienia któregoś z tych kryteriów.

Biorąc pod uwagę przytoczoną dosłowną treść postanowienia umownego - jednoznacznego w swojej treści - Sąd Okręgowy mógł przyjąć, że przewidziane w nim świadczenie ma charakter premii uznaniowej, ponieważ sama umowa nie określała bezpośrednio jakichkolwiek konkretnych i podlegających weryfikacji kryteriów przyznawania tego świadczenia, pozostawiając samemu pracodawcy zarówno ich jednostronne określenie (w odrębnym dokumencie - poza umową o pracę) jak i weryfikację ich wypełnienia przez pracownika (w kontekście możliwości przyznania mu premii). Z przytoczonej treści umowy o pracę (jej punktu IV.) nie

wynika w każdym razie, że faktyczną wolą stron było zakwalifikowanie należnej powódce premii jako premii „regulaminowej”, której jednoznaczne kryteria przyznania są uzgodnione między stronami w umowie o pracę. (Powódka jako prezes zarządu Spółki nie była objęta regulaminem premiowania - zgodnie z art. 241<sup>26</sup> § 2 w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p. regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania, w tym premiowania, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.)

Podkreślenia wymaga, że umowa o pracę nie gwarantowała pracownikowi premii rocznej w wysokości dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto. Wysokość premii mogła się wahać od 0 zł (w przypadku niewypełnienia przez pracownika kryteriów określonych przez pracodawcę w odrębnym dokumencie) do maksymalnie dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto (w przypadku ewentualnego wypełnienia przez pracownika 100% kryteriów określonych przez pracodawcę w odrębnym dokumencie, co podlegało ocenie pracodawcy). Skoro powódka w drugim półroczu 2007 r. nie świadczyła pracy, ponieważ w okresie wypowiedzenia została zwolniona przez pracodawcę z obowiązku jej świadczenia, to nie budzi zastrzeżeń argument Sądu Okręgowego, że powódka nie może domagać się premii, której „nie wypracowała”, ponieważ nie świadcząc pracy nie przyczyniła się w żadnym stopniu do ewentualnego osiągnięcia w drugim półroczu 2007 r. przez pozwaną Spółkę wyników pozwalających na przyznanie jej premii. Nie pracując (nie świadcząc pracy), nie wypełniła (nie mogła wypełnić) kryteriów przewidzianych ewentualnie w odrębnym dokumencie, których wypełnienie stanowiło przesłankę przyznania przez pracodawcę premii. Jak ustalił Sąd Okręgowy, z pism kierowanych przez pracodawcę do powódki wynika, że na potrzeby ustalenia należnej jej premii za 2007 r. oceniono jej pracę w pierwszym półroczu 2007 r. i za ten okres przyznano jej premię. Jednocześnie oceniono, że za drugie półrocze 2007 r. nie ma podstaw do przyznania jej premii, ponieważ w tym okresie nie świadczyła pracy, a zatem nie mogła wykonać założonych celów (wypełnić założonych kryteriów) przypisanych do jej stanowiska jako przesłanki przyznania jej premii. Decyzja pracodawcy o odmowie przyznania powódce premii za drugie półrocze 2007 r. miała oparcie w umowie stron i nie naruszała przytoczonych na wstępie postanowień umowy. Odpowiadała postanowieniu

umowy, że roczna premia przysługuje w wysokości maksymalnie dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto (premię w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia powódka otrzymała), a decydujące znaczenie dla odmowy wypłaty premii za drugie półrocze 2007 r. miała okoliczność, że powódka nie świadczyła pracy w tym czasie (została odwołana ze stanowiska prezesa zarządu i 10 lipca 2007 r. wypowiedziano jej umowę o pracę, zwalniając w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy), przez co nie mogła „wypracować” premii.

4. Nie można także podzielić zarzutu naruszenia art. 93 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że powódka, na skutek zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez pozwanego pracodawcę, nie mogła nabyć uprawnień do uzyskania spornego świadczenia (premii za drugie półrocze 2007 r.), ponieważ nie można czynić powódce zarzutu niewykonywania czynności służbowych w okresie wypowiedzenia i obciążać ją negatywnymi skutkami tego stanu rzeczy w sytuacji, gdy niedopuszczenie powódki do świadczenia pracy było wynikiem władczych uprawnień pozwanego.

Według art. 93 § 1 k.c., jeżeli strona, której zależy na nieziszczeniu się warunku, przeszkodzi w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego ziszczeniu się warunku, następują skutki takie, jak by warunek się ziścił. Przepis ten jest nieadekwatny do sytuacji faktycznej, w jakiej znalazła się powódka po zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Nie mogło zatem dojść do naruszenia tego przepisu w sposób opisany w skardze kasacyjnej. Dotyczy on warunku zdefiniowanego w art. 89 k.c., rozumianego jako zdarzenie przyszłe i niepewne, od którego może zostać uzależnione powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej. W skardze kasacyjnej powódka utożsamia warunek w rozumieniu art. 89 k.c. z przesłankami przyznania pracownikowi (nabycia przez pracownika uprawnień do uzyskania) premii w postaci wypełnienia kryteriów jej przyznania (np. osiągnięcia pewnego zakładanego celu, od którego zależy przyznanie przez pracodawcę premii) i przyjmuje, że uniemożliwiając powódce wypełnienie tych kryteriów (przez zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy) pracodawca w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego przeszkodził ziszczeniu się warunku. Tymczasem przesłanki nabycia premii nie stanowią warunku w rozumieniu art. 89 k.c.



Zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nie odbyło się wbrew jej woli. Mogła sprzeciwić się zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy przez domaganie się – na podstawie art. 22 § 1 k.p. - dopuszczenia jej do wykonywania umówionej pracy. Zaakceptowanie przez nią (*per facta concludentia*) decyzji pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia sprawia, że decyzja ta nie może być traktowana w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego.

5. Częściowo słuszne są natomiast zarzuty naruszenia prawa procesowego. Dotyczy to zwłaszcza naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozważenie (w sposób merytoryczny) apelacyjnego zarzutu dotyczącego pominięcia przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego z pisma procesowego powódki z 18 lipca 2008 r. o „zobowiązanie pozwanej do okazania dokumentu określającego kryteria warunkujące przyznanie premii członkom zarządu za rok 2007, który powinien znajdować się w aktach pracowniczych powódki" (k. 49), co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, że powódka nie złożyła stosownych wniosków dowodowych przed Sądem Rejonowym a w konsekwencji nie udowodniła swoich racji.

Słusznie skarżąca podniosła w skardze kasacyjnej, że Sąd Okręgowy prawdopodobnie nie zauważył wniosku dowodowego powódki, złożonego „z ostrożności procesowej”, zamieszczonego w końcowym akapicie pisma procesowego z 18 lipca 2008 r. (k. 49) o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dokumentów, które miały potwierdzić stanowisko procesowe powódki („do okazania dokumentu określającego kryteria warunkujące przyznanie premii członkom zarządu za rok 2007, który powinien znajdować się w aktach pracowniczych powódki”). Sformułowanie wniosku dowodowego w piśmie z 18 lipca 2008 r. było nieprofesjonalne (być może dlatego umknęło Sądowi Okręgowemu), jednak powódka pismo to sporządziła osobiście, bez udziału fachowego pełnomocnika, co pozwalało na przypisanie przytoczonemu sformułowaniu charakteru wniosku dowodowego (art. 130 § 1 zdanie drugie k.p.c.). Chociaż pominięcie tego wniosku dowodowego, bez jego formalnego oddalenia, nastąpiło już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, Sąd Okręgowy nie dostrzegł tego pominięcia, mimo że w uzasadnieniu apelacji powódka wyraźnie stwierdziła,

że w piśmie procesowym z 18 lipca 2008 r. wносиła, aby Sąd Rejonowy wezwał stronę pozwaną do okazania znajdujących się w jej dyspozycji dokumentów źródłowych dotyczących zasad przyznawania premii, jednak Sąd pierwszej instancji pominął ten wniosek milczeniem bez jakiegokolwiek wyjaśnienia, dlaczego tak się stało.

Mimo sformułowania wniosku dowodowego w piśmie procesowym z 18 lipca 2008 r. (k. 49) i stosownego zarzutu w apelacji (k. 161), Sąd Okręgowy stwierdził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „wbrew twierdzeniom apelującej w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie było wniosku o dołączenie tych dokumentów ani wniosku dowodowego o zażądanie przez Sąd od strony pozwanej tych dokumentów”. Stwierdzenie to nie odpowiada rzeczywistemu przebiegowi postępowania. W piśmie procesowym z 18 lipca 2008 r. powódka domagała się bowiem „zobowiązania pozwanej do okazania „stosownych dokumentów”. Wniosek ten nie został sformułowany w sposób odpowiadający formalnym wymaganiom wniosków dowodowych, jednak należy uwzględnić, że powódka nie była reprezentowana przy dokonywaniu tej czynności przez profesjonalnego pełnomocnika. Ewentualne wątpliwości Sądu Rejonowego co do charakteru tego wniosku powinny być wyjaśnione na rozprawie. Niewątpliwie intencją powódki było pozyskanie materiału dowodowego, który miał jej umożliwić potwierdzenie prezentowanego stanowiska procesowego, a jednocześnie pozostawał poza zasięgiem powódki, ponieważ jej akt osobowe po zakończeniu stosunku pracy pozostawały w posiadaniu pozwanej. Okoliczności te powódka podkreślała w dalszym toku postępowania, także odwoławczego. Sąd Okręgowy przeoczył złożenie przez powódkę przedmiotowego wniosku dowodowego. Brak merytorycznego odniesienia się Sądu Okręgowego do apelacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 217 § 2 k.p.c. może być potraktowany w kategoriach naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w wyniku braku merytorycznego rozpoznania zarzutu apelacji, sprowadzającego się do wytknięcia Sądowi Rejonowemu nieuzasadnionego pominięcia powyższego wniosku dowodowego powódki.

W tym kontekście pośrednio słuszny okazał się również zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez nieodniesienie się przez Sąd

Okręgowy do zgłoszonego przez powódkę w piśmie procesowym z 18 lipca 2008 r. wniosku dowodowego, mającego na celu ustalenie, według intencji powódki, że świadczenie określone w punkcie IV. umowy o pracę miało charakter premii „regulaminowej”, i błędne przyjęcie, że powódka, wbrew twierdzeniom apelacji, nie zgłosiła wniosku dowodowego o zażądanie przez Sąd pierwszej instancji od strony pozwanej niezbędnych dokumentów. Sąd Okręgowy nie odniósł się merytorycznie do tego fragmentu apelacji, w którym powódka podniosła pominięcie zgłoszonych przez nią wniosków dowodowych i nie rozważył tego zarzutu w sposób wnikliwy i staranny, co może być potraktowane jako naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., jednakże opisane uchybienia nie miały wpływu na prawidłowość ostatecznego rozstrzygnięcia o roszczeniach powódki. Mimo pominięcia przez Sąd Okręgowy zgłoszenia przez powódkę w postępowaniu przed Sądem Rejonowym wniosku o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia pewnych dokumentów, zaskarżony wyrok odpowiada bowiem prawu.

Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Uchybienie Sądu Okręgowego, polegające na przeoczeniu, że powódka zgłaszała w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wnioski dowodowe obejmujące zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia dowodów, którymi powódka po rozwiązaniu z nią stosunku pracy nie dysponowała, nie miało wpływu na wynik sprawy.

Ostatecznie prawidłowe okazało się stanowisko Sądu Okręgowego, że powódka nie udowodniła (nie wykazała), że faktycznie wypełniła jakieś - bliżej nieokreślone w toku procesu - kryteria przyznania jej premii za drugie półrocze 2007 r. Nie wykazała ani jakie te kryteria były (jakie nałożono na nią jako na prezesa zarządu Spółki zadania w drugim półroczu 2007 r.), ani że zadania te wykonała (wypełniając w ten sposób kryteria przyznania premii), a silne domniemanie faktyczne przemawia za tym, że zadań tych nie wykonała (kryteriów bliżej nieokreślonych nie wypełniła), ponieważ od 10 lipca 2007 r. nie świadczyła pracy – została odwołana ze stanowiska prezesa zarządu, co stanowiło usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, czyli nie

zarządzała faktycznie bankiem i nie wykonywała żadnych zadań. Jeżeli nawet pozostali członkowie zarządu wykonali przydzielone im zadania i w związku z tym wypełnili kryteria przyznania im premii, po czym premie im przyznano, to nie znaczy jeszcze, że powódce również premia się należała. Prawidłowa jest ocena Sądu Okręgowego, że powódka nie przedstawiła zadań, jakie jej przydzielono na drugie półrocze 2007 r., kryteriów przyznania premii ustalonych w odrębnym dokumencie na ten okres ani nie wykazała, że kryteria te faktycznie wypełniła. Tego ostatniego wykazać przy tym nie mogła, skoro w drugim półroczu 2007 r. nie świadczyła pracy. Stanowiło to wystarczający argument przeciwko uwzględnieniu jej roszczenia o premię za drugie półrocze 2007 r.

Dokumenty, o które chodziło powódce w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, zostały ostatecznie dołączone przez nią do apelacji. Żaden z nich nie dotyczył kryteriów przyznania premii za 2007 r., w tym zwłaszcza za drugie półrocze 2007 r. Potwierdzały one przyznanie powódce premii za lata 2005 i 2006. Jednak z faktu (bezsprzecznego i niekwestionowanego przez stronę pozwaną), że powódce przyznana została premia za lata 2005 i 2006 (a także za pierwsze półrocze 2007 r.) wcale nie wynika, że premia ta musiałaby zostać jej przyznana za drugie półrocze 2007 r.

Przedstawione przez powódkę w postępowaniu odwoławczym dokumenty nie precyzują wyznaczonych powódce na drugie półrocze 2007 r. celów, których osiągnięcie dawałoby podstawy do przyznania jej przez pracodawcę premii, a także nie precyzują zakresu i kryteriów oceny jej działań jako pracownika podlegającego ocenie z punktu widzenia przyznania mu premii za drugie półrocze 2007 r. Żaden z tych dokumentów nie dotyczy drugiego półrocza 2007 r. Nie miało zatem znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (jej ostatecznego wyniku) złożenie tych dokumentów przez powódkę dopiero w postępowaniu apelacyjnym zamiast zwrócenia się o ich złożenie do strony pozwanej przez Sąd Rejonowy. Nie miało też znaczenia, że dokumenty te znajdowały się w aktach osobowych powódki, którymi dysponowała wyłącznie pozwana. Skarżąca podniosła w skardze kasacyjnej, że jej celem w postępowaniu przed Sądem Rejonowym było pozyskanie dokumentów przedłożonych w postępowaniu odwoławczym, które miały zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia istoty sporu, ponieważ wskazywały na mechanizm i kryteria

wypłacania powódce premii rocznej określonej ramowo w umowie o pracę, jednocześnie przesądając o jej charakterze. Tymczasem z dokumentów tych - jak ostatecznie ocenił Sąd Okręgowy, zapoznając się z dokumentami dołączonymi do apelacji i uznając je za nieprzydatne do rozstrzygnięcia o roszczeniach powódki - nie wynikało to, co chciała nimi wykazać powódka.

W umowie o pracę zawartej przez strony nie przewidziano konkretnych i podlegających weryfikacji okoliczności przyznania świadczenia o nazwie „ premia”, odsyłając w tej kwestii do odrębnych dokumentów. Zasady oceny spełnienia przez powódkę kryteriów przyznania premii były ustalane corocznie przez pracodawcę w odrębnym dokumencie, każde kryterium miało wagę 25% i wysokość premii mogła zostać obniżona o odpowiednią wartość procentową w przypadku niespełnienia któregoś z kryteriów. Przed wypłatą każdej części premii praca powódki miała podlegać ocenie w zakresie realizacji wyznaczonych kryteriów. W drugim półroczu 2007 r. powódka nie mogła spełnić żadnego z tych kryteriów, ponieważ nie świadczyła pracy. To był decydujący argument, na którym opiera się ostateczne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego.

Podstawowy argument Sądu Okręgowego, stanowiący podstawę rozstrzygnięcia objętego zaskarżonym wyrokiem, że powódce nie przysługiwała premia za obejmujący prawie całe drugie półrocze 2007 r. okres wypowiedzenia, ponieważ w tym czasie nie świadczyła pracy, a przez to nie wносиła żadnego wkładu w pomnażanie wyników finansowych pozwanego banku, nie został w skardze kasacyjnej skutecznie podważony lub zakwestionowany.

6. Nie jest w związku z tym trafny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 381 k.p.c. w wyniku nieprzeprowadzenia dowodu z dokumentów przedstawionych przez powódkę w apelacji (dołączonych do apelacji), które miałyby dowodzić, że sporne świadczenie wypłacone powódce w latach 2005 i 2006 miało charakter premii, co powinno świadczyć o zachowaniu takiego samego charakteru tego świadczenia także w kolejnym roku 2007. Co prawda, Sąd Okręgowy stwierdził, że w świetle art. 381 k.p.c. brak jest argumentów przemawiających za możliwością uzupełnienia przez powódkę dowodów z dokumentów dopiero w postępowaniu apelacyjnym, ale jednocześnie dowody te poddał ocenie.

Sąd Okręgowy ocenił te dowody (złożone przez powódkę dokumenty) jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Wyraźnie stwierdził, że przedłożone w postępowaniu apelacyjnym dokumenty nie dają podstaw do uznania, że sporna premia za drugie półrocze 2007 r. zostałaby powódce przyznana i że w związku z tym (przyznaniem jej przez pracodawcę) ma roszczeniowy charakter. W dokumentach tych nie sprecyzowano bowiem zasad przyznawania i wyliczania wysokości premii; sprecyzowano jedynie zadania do wykonania oraz ocenę pracodawcy co do zakresu wykonania poszczególnych kryteriów. Zdaniem Sądu Okręgowego dokumenty te nie precyzowały, w stopniu pozwalającym na sądową ich weryfikację, zasad ustalania wysokości konkretnego świadczenia dla konkretnego pracownika w przypadku wykonania założonych celów w rozmiarze mniejszym niż 100 %. Określone w umowie o pracę „widelki” wysokości premii (od 0 do 2 miesięcznych wynagrodzeń) pozostawiały pracodawcy ustalenie wysokości przyznawanego pracownikowi każdorazowo świadczenia. Inaczej mówiąc, powódka mogła, ale nie musiała, otrzymać roczną premię za 2007 r. w wysokości pełnych dwóch miesięcznych wynagrodzeń brutto - zależało to od oceny pracodawcy co do spełnienia przez nią kryteriów określonych w osobnym dokumencie, a podkreślenia wymaga, że za 2007 r. otrzymała premię odpowiadającą jednemu wynagrodzeniu miesięcznemu brutto.

7. Całkowicie chybiony jest natomiast zarzut naruszenia art. 468 § 2 pkt 3 i 4 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., co skarżąca odnosi do zaniechania przez Sąd Rejonowy przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego istotę sporu pomiędzy stronami, niedopuszczenie kluczowego dowodu z akt osobowych powódki oraz przesłuchania stron w celu ustalenia charakteru spornego świadczenia i woli stron w tym zakresie ujawnionej w toku zawierania umowy o pracę.

Przed wszystkim art. 468 § 2 pkt 3 i 4 k.p.c. jest przepisem, który ma zastosowanie wyłącznie przed sądem pierwszej instancji. Nie mógł go zatem naruszyć Sąd Okręgowy jako Sąd drugiej instancji. Przepis ten nie ma zastosowania - poprzez odesłanie z art. 391 § 1 k.p.c. - w postępowaniu apelacyjnym. Ma on funkcjonalne powiązanie z art. 467 k.p.c., który dotyczy wstępnego badania sprawy przez przewodniczącego niezwłocznie po jej wniesieniu do sądu (sądu pierwszej instancji). Po wstępnym badaniu sprawy przewodniczący

wzywa powoda do usunięcia braków formalnych pisma (art. 130 k.p.c.) albo kieruje sprawę na posiedzenie, podczas którego sąd podejmuje czynności wyjaśniające (art. 467 § 3 k.p.c.). Wstępne badanie sprawy przewidziane w art. 467 § 1 k.p.c. oraz podjęcie czynności wyjaśniających, o których stanowi art. 468 § 1 k.p.c., należy do sądu pierwszej instancji, wskutek czego zarzut naruszenia tych przepisów nie może być skierowany w kasacji (skardze kasacyjnej) wobec wyroku sądu drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 8). Czynności wyjaśniające mają na celu - między innymi - ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia, a także wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy (art. 468 § 2 pkt 3 i 4 k.p.c.). Czynności wyjaśniające (art. 468 k.p.c.) nie są obligatoryjne i podejmowane są jedynie dla przyspieszenia rozpoznania sprawy; ich braki w zakresie ustalenia, jakie dowody należy przeprowadzić w celu wyjaśnienia okoliczności spornych między stronami (art. 468 § 2 pkt 3 k.p.c.), uzupełnia inicjatywa dowodowa stron w postępowaniu rozpoznawczym. W toku tych czynności nie może być zrealizowany cel, który jest możliwy do osiągnięcia tylko w wyniku przeprowadzenia rozprawy i postępowania rozpoznawczego, na przykład przeprowadzenia dowodu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2008 r., II UK 86/08, LEX nr 566009).

Ponadto, Sąd Okręgowy nie miał obowiązku dopuszczenia z urzędu (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) dowodu z przesłuchania stron w celu ustalenia charakteru spornego świadczenia i woli stron w tym zakresie ujawnionej w toku zawierania umowy o pracę, skoro – biorąc pod uwagę treść umowy o pracę (zwłaszcza jej punkt IV.1) - był w stanie ocenić (nie naruszając przy tym art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jaki był charakter przewidzianego w umowie świadczenia nazwanego premią. Pełnomocnik powódki wyraźnie oświadczył na rozprawie przed Sądem Rejonowym (k. 133 – 134), że nie wnosi o przesłuchanie stron.

8. Mimo wniosku pełnomocnika skarżącej o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, Sąd Najwyższy rozpoznał ją na posiedzeniu niejawnym, ponieważ w sprawie nie występowało przedstawione przez skarżącą zagadnienie prawne.

Powódka podniosła, że „wyjaśnienia oraz interpretacji wymaga wzajemny stosunek stosowania art. 70 § 2 k.p. do art. 81 § 1 k.p., a konkretnie wskazanie, czy pracownik powołany na stanowisko, z którym na mocy powołania zawarto umowę o pracę przewidującą wypłacanie premii, a następnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, zachowuje uprawnienie do uzyskania tego świadczenia za okres niewykonywania obowiązków pracowniczych (art. 70 § 2 k.p.), czy też stosuje się regułę uzyskania uprawnienia jedynie do wynagrodzenia zasadniczego (art. 81 § 1 k.p.)”. W taki sposób sformułowane zagadnienie nie odpowiada ani podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, ani nie dotyczy zastosowanych przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego. Do sytuacji powódki nie miał zastosowania art. 70 § 2 k.p. a Sądy obu instancji nie oparły rozstrzygnięcia na treści art. 81 § 1 k.p., który nie miał w rozpoznawanej sprawie zastosowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.