



Sygn. akt II PK 358/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa R. U., G. S., J. T., P. R.

przeciwko K. S.A. z siedzibą w L.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2010 r.,

skargi kasacyjnej powodów R. U. i G. S. od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 14 lipca 2009 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda R. U. kwotę 1.350 zł, a od powoda G. S.
kwotę 900 zł na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 14 lipca 2009 r. oddalił apelację powodów od wyroku Sądu Okręgowego w L., który oddalił ich powództwa żądające zasądzenia między innymi premii za 2005 r. na podstawie Zasad premiowania dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych oddziałów K. SA (dalej jako „Zasady premiowania”) oraz nagrody rocznej - 14-tej pensji za 2006 r., określonej w załączniku nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników K. Pozwana Spółka (K.SA), zarzucała, że nie wykonano wielkości produkcji miedzi katodowej, gdyż zamiast złomu lub odpadów doszło do powtórnego przetopu walcówki i zaliczenia jej do wolumenu produkcji miedzi katodowej. Zawyżono w ten sposób niezasadnie wielkość tej produkcji. Stanowiło to podstawę odmowy premii za 2005 r. Natomiast 14-ta pensja nie przysługiwała, gdyż po odwołaniu ze stanowisk i wypowiedzeniu umów o pracę powodowie nie przepracowali pełnego roku kalendarzowego.

Powód R. U. był dyrektorem [...] oddziału H. W marcu 2006 r. został odwołany ze stanowiska i z tej przyczyny wypowiedziano mu umowę o pracę, która uległa rozwiązaniu z końcem września 2006 r.

Powód G. S. był dyrektorem oddziału H. i również w marcu 2006 r. został odwołany ze stanowiska i po wypowiedzeniu umowa o pracę uległa rozwiązaniu z końcem września 2006 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że wynagrodzenie powodów składało się z wynagrodzenia stałego, premii wypłacanej na podstawie Zasad premiowania, nagrody rocznej i świadczeń z ZUZP, w tym wynagrodzenia z okazji Dnia Hutnika, nagrody rocznej - 14-tej pensji, dodatkowej nagrody rocznej wypłacanej w przypadku osiągnięcia przez Spółkę zysku, nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej. W umowach o pracę uregulowano także zasady wykonania przez oddziały zadań rocznych w latach 2005-2007 określonych przez zarząd Spółki parametrami ekonomicznymi na każdy rok obowiązywania umów, sposób rozliczania wykonania zadań oraz kryteria oceny realizacji nałożonych na dyrektorów oddziałów zadań. Podstawowym warunkiem uruchomienia premii dla dyrektorów oddziałów było wykonanie zadania dotyczącego całkowitego jednostkowego kosztu wydobycia miedzi w urobku, przerobu flotacyjnego i hutniczego (§ 3). Przy ustalaniu wysokości

premier zarząd miał brać pod uwagę stopień realizacji zadań określonych w Zasadach premiowania, w tym „wolumen produkcji miedzi katodowej” (§ 4). Wysokość premii wynikająca z oceny stopnia realizacji zadań nie mogła przekroczyć 5-krotności (dla dyrektorów H. „L.”) i 6-krotności (dla dyrektorów H. „G.”) podstawy wymiaru (średniomiesięcznego wynagrodzenia stałego). Zasady premiowania stanowiły, że decyzja o uruchomieniu i ustaleniu wysokości premii podejmowana jest przez zarząd w terminie - nieprzekraczającym 30 dni po przedłożeniu opinii i raportu biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy. Na poczet premii rocznej zarząd mógł uruchomić w terminie nie przekraczającym 30 dni po ustaleniu wyników oddziałów zaliczkową wypłatę za I, II i III kwartał. Na poczet premii rocznej pozwana wypłaciła powodowi R. U. 26.796 zł. Na początku każdego roku każdy oddział otrzymał zadania premiowe - plany roczne do wykonania. H. „G.” nie wykonała w pełni jednego z podstawowych parametrów premiowych - produkcji miedzi katodowej. Wewnętrzna kontrola w kwietniu 2006 r. wykazała, nieprawidłowości w obrocie walcówką pomiędzy oddziałem H. „C.” i oddziałem H. „G.”, w wyniku których walcówka zamiast do sprzedaży na zewnątrz, została skierowana do przetopu w H. „G.”. Z uwagi na ograniczenie zakupu wsadu stałego oddziały hutnicze zostały zobowiązane do przygotowania działań organizacyjnych i technicznych łagodzących brak wsadu stałego. 25 marca 2005 r. zarząd Spółki podjął uchwałę nr [...] w sprawie zastąpienia 9.000 ton obcego wsadu miedzionośnego wsadem własnym, w której zaaprobował działania opisane w dokumencie – „Zakres niezbędnych przedsięwzięć organizacyjnych realizowanych w oddziałach hutniczych umożliwiających wykonanie planu produkcji w roku 2005”, który został przygotowany przez dyrektorów oddziałów hutniczych. Przedmiotem dostawy w zakresie przepływu materiałów wsadowych między tymi hutami miał być złom i odpady. Jednakże oddział H. „C.” dokonał wewnętrznej sprzedaży do H. „G.” materiałów, które nie były złomem, lecz katodami miedzi, które zostały powtórnie przetopione w H. „G.” i zaliczone do wolumenu produkcji katod w 2005 r. Podstawą transakcji było porozumienie z 21 marca 2005 r., które podpisał powód R. U. jako dyrektor produkcji. W następstwie nieprawidłowego obrotu walcówką wykonanie zadania premiowego przez H. „G.” w zakresie miedzi katodowej zostało zawyżone

albowiem bez wykorzystania wskazanego wsadu (zwrotu) walcówki do ponownego przetopienia produkcja miedzi katodowej na poziomie 460.000 ton nie zostałaaby przez oddział zrealizowana. 9 lutego 2006 r. zarząd Spółki podjął uchwałę w sprawie oceny realizacji zadań premiowych za 2005 r. stwierdzając, że w wyniku tej oceny na podstawie przedłożonego audytorowi do zbadania sprawozdania finansowego Spółki oraz na podstawie wyników osiągniętych przez poszczególne oddziały, premia roczna za 2005 r. przysługuje dyrektorom, ich zastępcom oraz głównym księgowym oddziałów w wysokości określonej, jak w załączniku do tej uchwały, w tym powodowi R. U. w maksymalnej wysokości (sześciokrotności podstawy wymiaru) pomniejszona o zaliczki wypłacone za poszczególne kwartały. W § 3 uchwały postanowiono, iż uruchomienie premii nastąpi zgodnie z trybem określonym w § 7 Zasad premiowania. W dniu podjęcia uchwały biegły rewident nie sporządził jeszcze opinii ani raportu z badania sprawozdania finansowego Spółki za 2005 r. Została przedłożona 16 marca 2006 r. Wcześniej, 10 lutego 2006 r. rada nadzorcza Spółki odwołała prezesa zarządu, natomiast 24 lutego 2006 r. odwołała pozostałych członków zarządu. 13 kwietnia 2006 r. nowy zarząd podjął uchwałę w sprawie uchylenia uchwały zarządu z 9 lutego 2006 r. biorąc pod uwagę, że dopiero 16 marca 2006 r. została przedłożona opinia i raport biegłego rewidenta, wykazująca zysk Spółki za 2005 r. Zarząd powziął również wątpliwości co do sposobu wykonania przez niektóre oddziały parametrów zadaniowych, będących podstawą do przyznania premii. Uchwalił, że do końca kwietnia 2006 r. członkowie zarządu dokonają ponownej oceny wyników pracy i zaangażowania w realizację zadań planu techniczno-ekonomicznego Spółki w 2005 r. przez podległych im dyrektorów oraz realizacji zadań premiowych. Następnie 9 maja 2006 r. podjęta została uchwała zarządu w sprawie premii za 2005 r. Wysokość premii kadry zarządzającej była zróżnicowana. W załączniku do niej wysokość premii dla powoda oznaczono jako „zero”. Zarząd uwzględnił, iż niezależnie od zaliczek wypłaconych na poczet premii rocznej, dyrektorzy otrzymywali nagrody, które dotyczyły realizacji zadań produkcyjno-kosztowych, pokrywających się z zadaniami premiowymi. Stwierdzono, że nagrody otrzymane przez dyrektorów w 2005 r. były swoistego rodzaju „zaliczką” na poczet premii regulaminowej i że ustalając wysokość premii należy uwzględnić wysokość otrzymanych nagród przez

poszczególnych dyrektorów. Powód R. U. w 2005 r. otrzymał nagrody pieniężne w łącznej kwocie 181.000 zł.

W ocenie prawnej Sąd Okręgowy przyjął, że premia roczna według Zasad premiowania miała charakter roszczeniowy, po spełnieniu warunków do jej uzyskania. Podjęcie przez zarząd Spółki uchwały w tej mierze nie stanowiło jednak samodzielnej przesłanki nabycia prawa do premii. Podstawowym warunkiem jej uzyskania było spełnienie zadań premiowych wyznaczonych na 2005 r. (parametrów zadaniowych) dla H. „L.” i H. „G.” oraz ocena ich wykonania przez dyrektorów oddziałów w wielkościach ustalonych wcześniej przez zarząd Spółki. Zarząd na początku roku ustalał wielkości liczbowe dla poszczególnych parametrów zadaniowych wymienionych w Zasadach premiowania, między innymi dotyczące wolumenu produkcji miedzi katodowej, całkowitego jednostkowego kosztu przerobu. Nie zostały wykonane zadania premiowe dla H. „G.” w zakresie planowanej wielkości produkcji miedzi katodowej. W przekonaniu Sądu uzasadniało to ustalenie wysokości premii rocznej dla powodów na poziomie zaliczek wypłaconych wcześniej za 3 kwartały. Negatywna ocena wykonania jednego z zadań wyznaczonych na 2005 r. spowodowała, iż odpadła przesłanka do wyrównania premii w wysokości żądanej przez powodów. Wypłata zaliczkowa jest bowiem determinowana założeniem, że wykonując zadania pracownik osiąga pełną ich realizację, zaś ostateczny efekt oceniany jest po upływie roku. Pracodawca miał możliwość - potwierdzoną praktyką i dozwoloną w świetle Zasad premiowania - różnicowania wysokości spornej premii rocznej dla poszczególnych osób z kadry zarządzającej w zależności od merytorycznej oceny ich pracy za cały rok obrotowy i oceny realizacji zadań premiowych. Przy określaniu wysokości premii nie było przeszkód do uwzględnienia wypłaconych powodom licznych nagród, w tym za wykonanie zadań zbieżnych z zadaniami produkcyjnymi. Jednakże nagrody były odrębnym świadczeniem, nie wykluczały uzyskania premii, natomiast mogły rzutować na jej wysokość, pozostawioną uznaniu pracodawcy w granicach przewidzianych w Zasadach premiowania. Powodowie nie nabyli prawa do nagrody rocznej - 14-tej pensji za 2006 r., gdyż jej warunkiem było przepracowanie roku kalendarzowego, zaś w wysokości proporcjonalnej otrzymywali ją pracownicy z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (pkt 2 ppkt

6 załącznika nr 10 do ZUZP). Powodowie pozostawali w zatrudnieniu do końca września 2006 r. Zostali odwołani ze stanowisk dyrektorów uchwałą zarządu z 3 marca 2006 r., co stanowiło przyczynę wypowiedzenia im umów o pracę. Odwołanie ze stanowiska połączone z cofnięciem udzielonych pełnomocnictw spowodowało utratę przez nich prawa do zarządzania przedsiębiorstwem (oddziałem) oraz wykonywania funkcji kierowniczej. Nie było to rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Apelacyjny ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe i przyjął za własne. W uzasadnieniu oddalenia apelacji powodów - w zakresie żądania premii rocznej za 2005 r. i 14-tej pensji za 2006 r. - podał dalsze argumenty. Potwierdził, że uruchomienie premii zależało od dodatniego wyniku finansowego, jednak podstawowym warunkiem jej uruchomienia było wykonanie określonych zadań. Zgodnie z § 7 Zasad premiowania decyzja o uruchomieniu i ustaleniu wysokości premii podejmowana jest przez zarząd w terminie nieprzekraczającym 30 dni po przedłożeniu opinii i raportu biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego za dany rok. Znaczenie ma też § 1 ust. 3 Zasad premiowania stanowiący, że premii nie przyznaje się w przypadku cofnięcia pracownikowi udzielonego mu pełnomocnictwa do składania oświadczeń woli w imieniu Spółki w zakresie praw i obowiązków w odniesieniu do działalności Oddziału. Powodom zostały cofnięte pełnomocnictwa w momencie dowołania ze stanowisk, co oznaczało brak podstaw do wypłaty premii w żądanej maksymalnej wysokości. Ponadto zarząd Spółki podjął 9 lutego 2006 r. uchwałę dotyczącą premii rocznej za 2005 r., przysługującej dyrektorom, ich zastępcom oraz głównym księgowym, natomiast opinia biegłego rewidenta (§ 7), której sporządzenie poprzedza podjęcie przez zarząd decyzji, została wydana dopiero 16 marca 2006 r. Tym samym uchwała zarządu była przedwczesna i nie mogła być podjęta przed przedłożeniem przez biegłego rewidenta opinii i raportu z badania sprawozdania finansowego Spółki za 2005 r. Uchwała zarządu z 9 lutego 2006 r. nie mogła zatem stanowić podstawy do uruchomienia premii dla powodów. Nie bez znaczenia jest i to, że następnego dnia po uchwale rada nadzorcza odwołała prezesa zarządu, a 24

lutego 2006 r. zostali odwołani pozostali członkowie zarządu Spółki. Natomiast kolejny zarząd zajął odmienne stanowisko, co do wysokości przysługującej powodom premii. Ponadto premia przysługiwała w granicach od 0 do odpowiednio 5, czy 6-krotności podstawy jej naliczenia. Wyłącznie samodzielna decyzja pracodawcy mogła uruchomić i przyznać powodom premię w wysokości maksymalnej, której to kwoty bezkrytycznie dochodzą powodowie. W braku pozytywnej decyzji pracodawcy w tym przedmiocie, która w przeciwieństwie do uchwały z 9 lutego 2006 r. byłaby legalna, zgodna z przepisami zakładowymi i ważna, dolną granicą premii jest wartość zero. Zakres kognicji sądu nie pozwala na wkraczanie w suwerenne decyzje pracodawcy i jego kompetencje do przyznawania określonych świadczeń. Wysokość premii za 2005 r. sprowadza się zatem do zaliczek wypłaconych powodom, a w braku pozytywnej i ważnej decyzji pracodawcy roszczenie o maksymalną kwotę świadczenia nie jest zasadne z tej tylko przyczyny. Nie zostały wykonane zadania premiowe wyznaczone na 2005 r. w zakresie wielkości produkcji miedzi katodowej w H. „G.” i produkcji wlewków w H. „L.”. Powodowie mieli wykonać wyznaczone parametry premiowe w 100%. W H. „G.” plan produkcji nie został wykonany ponad ustaloną normę. Pomiędzy H. „G.” i H. „C.” zostało zawarte porozumienie dotyczące przepływu odpadów i złomu, natomiast w rzeczywistości oddziały te dokonały zwrotu walcówki i pasma miedziowego, które to zaliczono do wolumenu produkcji miedzi katodowej w 2005 r. w Oddziale K. „G”. Z Zasad premiowania wynika, że dokonanie zwrotu traktuje się in plus dla dostawcy, a in minus dla odbiorcy (§ 3). Stanowiło to podstawę odmowy premii. Pracodawca mógł nadto wziąć pod uwagę, że powodowie otrzymali również nagrody (ponad 100 tys. zł każdy) za wykonanie zadań produkcyjnych pokrywających się z zadaniami premiovymi. Zasady premiowania nie określały też jaka była dolna granica wysokości premii. Nie było przeszkód aby uznać, że kwoty faktycznie wypłaconych zaliczek stanowiły w rzeczywistości przyznaną premię. Z drugiej strony wypłacenie zaliczek nie było równoznaczne z obowiązkiem przyznania premii w wysokości maksymalnej. Sąd nie może wkraczać w kompetencje zastrzeżone pracodawcy, który mógł przyznawać premie w wyznaczonych granicach do sześciokrotności podstawy wymiaru. W odniesieniu do żądania 14-tej pensji Sąd Apelacyjny potwierdził, że powodowie nie spełniali

warunków określonych w załączniku nr 10 do ZUZP. Nie można było rozszerzająco oceniać i utożsamiać wypowiedzeń umów o pracę dokonanych przez pracodawcę z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Tryb ten odnosi się bowiem do konkretnych okoliczności uregulowanych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skarga kasacyjna powodów R. U. i G. S. zaskarżyła wyrok w części oddalającej ich apelacje w części dotyczącej premii rocznej (107.382,70 zł) i 14-tej pensji (15.000 zł) dla R. U. i 14-tej pensji (16.000 zł) dla G. S.

W pierwszej podstawie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie:

1. art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie i: - pominięcie, iż uchwałą z 9 lutego 2006 r. pracodawca złożył oświadczenie woli o przyznaniu R. U. premii rocznej za 2005 r. w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia powoda; - przyjęcie, że odwołanie R. U. ze stanowiska dyrektora [...] w oddziale H. „G.” stanowiło cofnięcie udzielonych pełnomocnictw do składania oświadczeń woli w imieniu K. SA, co świadczy o braku podstaw do wypłaty premii; - pominięcie okoliczności, iż zaliczkowa wypłata premii rocznej za 2005 r. oznaczała zgodnie z § 8 ust. 3 Zasad premiowania uznanie przez pracodawcę, iż zostały spełnione warunki wypłaty premii na rzecz powoda w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia, mimo że zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, natomiast odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej;

2. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, iż:

1) wyłącznie samodzielna decyzja pracodawcy mogła uruchomić i przyznać powodowi premię w wysokości maksymalnej mimo, że:

a) § 4 ust. 3 umowy o pracę z 16 maja 2005 r. stanowi, iż „Wykonanie zadań oznaczonych w ust. 1, stanowić będzie podstawowe kryterium efektywności zarządzania Oddziałem i podstawę oceny przez Zarząd Spółki, wywiązania się przez Pana z obowiązków wynikających z umowy.”;

b) § 5 Zasad premiowania, ich zastępców oraz głównych księgowych oddziałów K. SA stanowił, iż: „Wysokość premii wynikająca z oceny stopnia realizacji zadań, o

których mowa w § 4, nie może przekroczyć dla Dyrektorów Oddziałów wymienionych w § 2 ppkt 2) a, b, c, f sześciokrotności podstawy wymiaru;

c) § 8 ust. 1 oraz ust. 3 Zasad premiowania stanowił, iż: „Na poczet premii rocznej Zarząd może uruchomić w terminie nie przekraczającym 30 dni po ustaleniu wyników Oddziału - zaliczkowo wypłatę - za I, II, III kwartał.”, „Decyzja o uruchomieniu zaliczkowej wypłaty za dany kwartał podejmowana będzie przez Zarząd z uwzględnieniem kryteriów, o którym mowa w § 3 i § 4.”;

2) wysokość premii rocznej powoda za 2005 r. sprowadza się do faktycznie wypłaconej mu zaliczki, a w braku pozytywnej i ważnej decyzji pracodawcy roszczenie o maksymalną kwotę świadczenia jest już niezasadne z tej tylko przyczyny, mimo że zgodnie z ww. przepisem, umową o pracę z 16 maja 2005 r. oraz Zasadami premiowania powód nabył prawo do premii rocznej za 2005 r. w wysokości odpowiadającej zakresowi wykonanych zadań premiowych;

3) uchwała z 9 lutego 2006 r. zarządu K. SA mogła być podjęta wyłącznie po sporządzeniu przez biegłego rewidenta opinii i raportu z badania sprawozdania finansowego pracodawcy za rok obrotowy 2005, mimo że:

a) § 5 umowy o pracę z 16 maja 2005 r. stanowił, iż „Działalność Pana jako Dyrektora [...] Oddziału podlega ocenie Zarządu K. SA, przede wszystkim w terminie sporządzania i weryfikacji sprawozdań finansowych, lecz nie wyłącznie.”;

b) § 7 Zasad premiowania stanowił, iż „decyzja o uruchomieniu i ustaleniu wysokości premii podejmowana jest przez zarząd w terminie - nie przekraczającym 30 dni po przedłożeniu opinii i raportu biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy.”;

4) skarżący nie nabyli prawa do dodatkowej nagrody rocznej przewidzianej w załączniku nr 10 do ZUZP, proporcjonalnie do okresu przepracowanego ponieważ stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy mimo, że załącznik nr 10 w pkt 1 przewidywał, iż warunkiem otrzymania nagrody rocznej 14-tej pensji w pełnej wysokości jest przepracowanie roku kalendarzowego w oddziałach Spółki, a zgodnie z pkt 2 dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego otrzymują pracownicy m.in. z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, co nie jest równoznacznie wbrew stanowisku Sądu II instancji z okolicznościami uregulowanymi w ustawie z

13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

3. art. 58 k.c. w związku z art. 2 k.s.h. przez jego błędne zastosowanie oraz naruszenie art. 425 k.s.h. przez jego niezastosowanie przez analogię i przyjęcie, iż uchwała zarządu nr 113/V/2006 z 9 lutego 2006 r. jest nieważna, mimo że:

1) uchwała ta jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa w zakresie podejmowania uchwał przez zarząd K. SA;

2) Sąd pracy nie jest kompetentny do stwierdzenia nieważności uchwały zarządu spółki akcyjnej;

4. art. 80 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż „powodowie zdają się w ogóle nie zauważać, że przedmiotowe świadczenie przysługiwało w granicach od 0 do odpowiednio 5, czy 6-krotności podstawy jego naliczenia. Wyłącznie samodzielna decyzja pracodawcy mogła uruchomić i przyznać im premię w wysokości maksymalnej. W braku pozytywnej decyzji pracodawcy z uchwały zarządu w tym przedmiocie, która w przeciwieństwie do uchwały z 9 lutego 2006 r. byłaby legalna, zgodna z przepisami zakładowymi i ważna, dolną granicą świadczenia jest wartość „zero” mimo, że zgodnie z ww. przepisem powód ma prawo do wynagrodzenia, tj. nabył prawo do premii rocznej za 2005 r. w wysokości 6-krotności jego wynagrodzenia ze względu na ziszczenie się warunków wypłaty tej premii określonych w Zasadach premiowania;

5. art. 13 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż:

1) wysokość premii rocznej powoda za 2005 r. sprowadza się do faktycznie wypłaconych zaliczek, a w braku pozytywnej i ważnej decyzji pracodawcy roszczenie o maksymalną kwotę świadczenia jest już niezasadne z tej tylko przyczyny;

2) brak jest podstaw prawnych, by przyjmować, iż odstępnie od realizacji planu produkcji o 10 % również uprawniałoby powodów do wypłaty przedmiotowej premii, w szczególności zaś w jej maksymalnej wysokości w braku ważnej decyzji zarządu w tym przedmiocie, mimo że zgodnie z ww. przepisem, umową o pracę z 16 maja 2005 r. oraz Zasadami premiowania powód nabył prawo do premii rocznej za wykonanie zadania premiowego w niepełnym rozmiarze, uzasadnia obniżenie

pracownikowi wysokości premii, a nie jej pozbawienie, jeżeli zachowuje ono dla pracodawcy tę samą lub proporcjonalnie zmniejszoną wartość;

6. art. 78 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż:

1) wysokość premii powoda za 2005 r. sprowadza się do faktycznie wypłaconych powodowi zaliczek, a w braku pozytywnej i ważnej decyzji pracodawcy roszczenie o maksymalną kwotę świadczenia jest już niezasadne z tej tylko przyczyny;

2) brak jest podstaw prawnych, by przyjmować, iż odstąpienie od realizacji planu produkcji o 10 % również uprawniałoby powodów do wypłaty przedmiotowej premii, w szczególności zaś w jej maksymalnej wysokości w braku ważnej decyzji zarządu w tym przedmiocie;

3) kwoty faktycznie wypłaconych zaliczek stanowiły w rzeczywistości przyznana premię mimo, że zgodnie z tym przepisem, umową o pracę oraz Zasadami premiowania powód nabył prawo do premii rocznej za 2005 r. w wysokości odpowiadającej zakresowi wykonanych zadań premiowych, nawet jeżeli przyjąć, iż uchwała zarządu nr 113/V/2006 z 9 lutego 2006 r. jest nieważna;

4) skarżący nie nabyli prawa do dodatkowej nagrody rocznej przewidzianej w załączniku do ZUZP dla pracowników pozwanego w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego przez powodów okresu ponieważ ich stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy, mimo że zgodnie z ww. przepisem pracodawca jest zobowiązany do wypłaty na rzecz pracownika ustalonego wynagrodzenia, odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy;

7. art. 78 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż:

1) wysokość premii rocznej powoda za 2005 r. sprowadza się do faktycznie wypłaconych powodom zaliczek, a w braku pozytywnej i ważnej decyzji pracodawcy roszczenie o maksymalną kwotę świadczenia jest już niezasadne z tej tylko przyczyny;

2) brak jest podstaw prawnych, by przyjmować, iż odstąpienie od realizacji planu produkcji o 10 % również uprawniałoby powodów do wypłaty premii, w

szczególności zaś w jej maksymalnej wysokości w braku ważnej decyzji zarządu w tym przedmiocie;

3) kwoty faktycznie wypłaconych zaliczek stanowiły w rzeczywistości przyznaną premię, mimo że zgodnie z ww. przepisem powód nabył prawo do premii rocznej za 2005 r. w wysokości odpowiadającej zakresowi wykonanych zadań premiowych, tj. sześciokrotności wynagrodzenia zgodnie ze zobowiązaniem pracodawcy zawartym w umowie o pracę, Zasadach premiowania, uchwale zarządu z 9 lutego 2006 r.;

4) skarżący nie nabyli prawa do nagrody rocznej 14-tej pensji w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego przez powodów okresu, mimo że zgodnie z ww. przepisem nabyli prawo do nagrody rocznej - 14-tej pensji i pracodawca jest zobowiązany do wypłaty na rzecz pracownika ustalonego wynagrodzenia, odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy;

8. pkt 2 ppkt 6 załącznika nr 10 do ZUZP w związku z art. 9 k.c. (zapewne k.p.) przez przyjęcie, iż skarżący nie nabyli dodatkowej nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego przez powodów okresu ponieważ ich stosunek pracy nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy, mimo że zgodnie z ww. przepisem prawa pracy pozwany jest zobowiązany do wypłaty na rzecz powodów dodatkowej nagrody rocznej proporcjonalnie do okresu przepracowanego w oddziałach K. SA ze względu na ziszczenie się przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy;

9. art. 5 k.c. przez przyjęcie, iż nie zaistniały przesłanki do wypłaty premii rocznej powodowi, pomimo że w przypadku pomniejszenia produkcji miedzi katodowej przez Oddział H. G. o walcówkę z H. C. plan roczny nie zostałby zrealizowany jedynie o 0,4 %;

10. art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, iż odwołanie z funkcji dyrektora przez pracodawcę jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy z przyczyn po stronie pracownika.

W drugiej podstawie (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucili naruszenie:

1. art. 233 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, poczynienie istotnych ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, iż:

1) Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny aspektu wykonania zadań premiowych wyznaczonych na 2005 r. dla H. G. w zakresie planowanej wielkości produkcji miedzi katodowej, co jest sprzeczne z dokumentami: uchwała nr 180/V/2005, dokumentem „Zakres niezbędnych przedsięwzięć organizacyjnych realizowanych w oddziałach hutniczych umożliwiających wykonanie planów produkcyjnych roku 2005” pkt III ppkt 1, § 4 ust. 3 Zasad premiowania oraz zeznaniami świadków: [...];

2) nabycie walcówki oraz pasma miedziowego przez Oddział H. G. od H. C. stanowi podstawę do obniżenia wyniku dotyczącego realizacji zadania premiowego, mimo że: zgodnie z § 4 ust. 3 Zasad premiowania na etapie wykonania parametrów zadaniowych, w przypadku wystąpienia nieplanowanych dostaw półfabrykatów (Cu konwertorowa, Cu anodowa) w obrocie wewnętrznym hut, wykonanie parametru zadaniowego dotyczącego całkowitego jednostkowego kosztu przerobu 1 tony Cu elektrolitycznej może podlegać korekcie. Korekta zwiększa wykonany parametr zadaniowy dostawcy i jednocześnie obniża wartość wykonanego parametru zadaniowego odbiorcy, uchwała nr [...], dokument „Zakres niezbędnych przedsięwzięć organizacyjnych realizowanych w oddziałach hutniczych umożliwiających wykonanie planów produkcyjnych roku 2005” pkt III, ppkt 1 potwierdza, że Zarząd wiedział, akceptował i planował konieczność przesunięć materiałów wsadowych, właśnie w związku ze zmianą struktury wsadu został zmieniony dla Oddziału H. G. parametr zadaniowy CJKP z 1.435 zł/t do 1.450 zł/t Cu elektrolitycznej, wybrakowane walcówki były odpadami;

3) K. SA odwołał pełnomocnictwa udzielone R. U. do reprezentowania pracodawcy, mimo że w aktach sprawy nie ma dokumentu potwierdzającego odwołanie udzielonych mu pełnomocnictw;

4) pominięcie faktu, iż wszystkie przesłanki nabycia premii rocznej za 2005 r. przez powoda określone w Zasadach premiowania zostały spełnione;

5) iż „roszczenie po stronie powodów istnieje, a decyzja pracodawcy w tej kwestii podlega kontroli Sądu” i jednocześnie stwierdzenie, że „powodowie pomijają tak

oczywisty fakt, jak to, iż zakres kognicji sądu nie sięga wkraczania w decyzje suwerenne pracodawcy i jego kompetencji w kierunku przyznawania określonych świadczeń, zamiast tylko weryfikacji spełnienia warunków ich realizacji po nabyciu prawa do świadczenia”.

Przy prawidłowym zastosowaniu art. 233 k.p.c. Sąd Apelacyjny doszedłby do konkluzji, że oddział H. G. w K. SA zrealizował zadanie produkcyjne na 2005 r. w zakresie produkcji miedzi katodowej i zostały spełnione warunki wypłaty premii rocznej za 2005 r. na rzecz powoda.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zaważył, co następuje:

Podstawy skargi kasacyjnej nie są uzasadnione i dlatego została oddalona.

Art. 61 k.c. (nie ma paragrafów) dotyczy oświadczenia woli, które składa się na czynność prawną, czyli taką z którą prawo wiąże określone skutki prawne w sensie powstania, zmiany czy ustania stosunku prawnego (art. 56 k.c., art. 60 k.c., art. 61 k.c.).

Prócz takiego jest też oświadczenie woli, które wyraża wolę osoby spełnienia określonego faktu, na przykład wykonania świadczenia, co wcale nie łączy się z powstaniem, ustaniem czy modyfikacją stosunku prawnego.

Skarżący uważa, że uchwała zarządu z 9 lutego 2006 r. była oświadczeniem woli w pierwszym (prawnym) rozumieniu, zatem skoro dotarła do niego i nie została odwołana to z samej tylko uchwały wynika uzasadnione prawo do premii (zasadne roszczenie).

Założenie to jest błędne, gdyż przepis art. 61 k.c. nie ma tu zastosowania.

Prawo do premii nie zależało od woli pracodawcy, a nawet od jego oświadczenia woli, ale od wykonania zadań (warunków) premiowych.

Treść stosunku zatrudnienia powoda, na który składało się określone w Zasadach premiowania prawo do premii rocznej, była już ukształtowana, stąd jego realizacja, czyli wykonywanie pracy i zapłata wynagrodzenia (premier) nie stanowiły czynności prawnych (art. 22 k.p.). Były to zwykłe obowiązki i prawa wynikające z zatrudnienia.

Przepisy o czynnościach prawnych i oświadczeniu woli stosuje się do stosunku pracy (art. 11 k.p., 300 k.p.), co nie oznacza, że każda czynność pracodawcy

związana z wypełnianiem obowiązków wynikających z zatrudnienia jest czynnością prawną, podobnie jak w sytuacji dłużnika który wykonuje zobowiązanie cywilnoprawne (art. 471 k.c.).

Nie ma racji skarżący w twierdzeniach, że uchwała zarządu z 9 lutego 2006 r. stanowiła jednostronne oświadczenie woli kształtujące po stronie pracownika prawo do świadczenia pieniężnego oraz że była czynnością prawną zobowiązującą pozwaną do takiego świadczenia, gdyż zarząd nie może spółki do niczego zobowiązywać. Zarząd jako organ spółki działa wszak tylko w jej imieniu (art. 38 k.c.) i reprezentuje ją w określony sposób. Dłużnikiem jest tu Spółka a nie zarząd. Zarząd podejmując uchwałę z 9 lutego 2006 r. nie składał oświadczenia woli jako elementu czynności prawnej. Generalnie zarząd jako organ spółki podejmując uchwałę nie dokonuje czynności prawnej.

Uchwała zarządu spółki w sprawie premii była więc tylko stanowiskiem pracodawcy, które mogło ulec zmianie. Nie było to oświadczenie woli skierowane na powstanie stosunku prawnego (czynności prawnej), którego złożenie podlegałoby reżimowi nieodwołalności z art. 61 k.c. po dotarciu oświadczenia woli do adresata. W przeciwnym razie należałoby przyjąć, że uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli byłoby możliwe tylko w przypadku wad oświadczenia woli, a przecież trudno zakładać, że pracodawca mógłby uchylić się od przyznania pracownikowi premii dopiero w sytuacji błędu z art. 84 k.c. (istotnego lub wywołanego przez pracownika). Pozostając nawet na gruncie prawa cywilnego, to nie można by pominąć i tego, że świadczenie pracodawcy dla pracownika ma podstawę w zobowiązaniu przyczynowym (kauzalnym) a nie abstrakcyjnym. Wynagrodzenie wynika więc z pracy, która jest przyczyną świadczenia. Nie wynika ono zatem z samego zobowiązania (jednostronnego oświadczenia woli). Niezasadnie zatem zbudowano zarzut skargi, że sama uchwała zarządu stanowiła zdarzenie uzasadniające powstanie prawa do premii. W przedstawionym kontekście odmiennej oceny w tej sprawie - czyli uznania samego oświadczenia pracodawcy jako wystarczającej podstawy premii - nie uzasadniały powołane w skardze wyroki Sądu Najwyższego z 21 września 1990 r., I PR 236/90 i z 7 lutego 1986 r., I PRN 2/86.

Według założenia skarżącego należałoby uznać, że pracodawca nie może zmienić swego pierwotnego stanowiska przyznającego pracownikowi premię. Bez znaczenia miałyby być więc kolejne jego stanowiska (uchwały zarządu) o uchyleniu pierwotnej uchwały o przyznaniu premii i podjęcie kolejnej odmowie przyznania premii.

Jeżeli warunki premii są określone to czynności pracodawcy w przedmiocie przyznania, obniżenia oraz odmowy przyznania premii są czynnościami faktycznymi a nie czynnościami prawnymi. Przyznanie premii sprowadza się do stwierdzenia spełnienia przez pracowników warunków premii. Przyznanie oraz obniżenie premii ma charakter czynności faktycznej, deklaratywnej także w sytuacji określenia wysokości premii w sposób ramowy (od - do). Nie można uznać, iż elementem przyznania czy obniżenia premii jest tu, poza przyznaniem faktu, oświadczenie woli pracodawcy wyznaczające wysokość premii. Czynności, o których mowa, nie można uznawać za czynności o charakterze mieszanym (zob. Z. Kubot, Charakter prawny przyznania, obniżenia oraz odmowy przyznania premii, PiZS 2002 nr 12).

Zasadnie zatem pozwana twierdziła, że uchwała zarządu o przyznaniu premii i jej uruchomieniu stanowiła akt wewnętrzny spółki i uchylenie tej uchwały było możliwe, czyli możliwe było zajęcie przez spółkę (pracodawcę) kolejnego stanowiska w sprawie premii w uchwale zarządu z 9 maja 2006 r. i stwierdzenie, że poza zaliczką za 2005 r. powód nie otrzyma wyrównania premii za nieprawidłowości w pracy.

Art. 65 k.c. - traci więc na zaznaczeniu zarzut naruszenia tego przepisu w związku z art. 300 k.p., gdyż odnosi się do tłumaczenia (wykładni) oświadczenia woli. Uchwała zarządu z 9 lutego 2006 r. nie stanowiła oświadczenia woli jako elementu czynności prawnej, do wykładni którego przepis art. 65 k.c. mógłby mieć zastosowanie. Niemniej o wykładni oświadczenia woli decydują ustalone fakty, gdyż wola osoby ma określoną treść (jest faktem) i jej ustalenie w tej sprawie jest wiążące (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Nade wszystko nie ma jednak sporu co do treści (literalnej) uchwał zarządu: z 9 lutego 2006 r. o przyznaniu premii oraz kolejnej z 13 kwietnia 2006 r. o uchyleniu uchwały z 9 lutego 2006 r. i uchwały z 9 maja 2006 r. o nieprzyznaniu premii.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 58 k.c. w związku z art. 2 i art. 425 k.s.h. oraz 479 § 2 pkt 1 k.p.c., gdyż przedmiotem sporu nie była ocena ważności czy nieważności uchwały zarządu spółki z 6 lutego 2006 r. i o tym Sąd nie rozstrzygnął w sentencji wyroku. Stwierdzając natomiast w uzasadnieniu, że uchwała zarządu „nie mogła być ważna” Sąd nie rozpoznawał sprawy gospodarczej. Zgodzić należy się z zarzutem, że termin raportu z badania finansowego nie był warunkiem prawa do premii. Ocena kwestionująca ważność uchwały o przyznaniu premii została wyrażona tylko ze względu na przedwczesność uchwały wobec terminu badania sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta określonego w Zasadach premiowania. W pozostałym zakresie uchwała ta oceniona została jako niezasadna przede wszystkim przez samego pracodawcę (Spółkę), skoro kolejny zarząd uchylił tę uchwałę i podjął odmienną. Zasadniczym przedmiotem sporu było prawo do premii i ocena co do ważności samej uchwały zarządu nie była konieczna (tylko ze względu na jej podjęcie przed terminem określonym w Zasadach premiowania). Wystarczające było stwierdzenie, że uchwała była przedwczesna. Uchwały zarządu spółki akcyjnej nie podlegają zaskarżeniu do sądu, nie ma ku temu podstawy w prawie spółek (nie stanowi jej wskazany w skardze art. 425 k.s.h.). Wbrew skardze wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 305/03 nie prowadzi do innego wniosku i nie daje podstawy do stosowania analogii, gdyż inna jest sytuacja zarządu odwołanego przez zgromadzenie wspólników spółki. Skarga zresztą sama trafnie zauważa, że Kodeks spółek handlowych nie przewiduje powództwa o uchylenie uchwały zarządu lub uznania jej za nieważną. Sporna uchwała nie stanowiła też czynności prawnej, dlatego na podstawie art. 58 k.c. nie mogła być stwierdzona jej nieważność. W sprawie chodziło o wolę pracodawcy (Spółki) a ta uległa zmianie wraz ze zmianą zarządu i stąd nowe stanowisko było wiążące w sprawie. Innymi słowy Sąd Apelacyjny nie musiał stwierdzać, że uchwała z 6 lutego 2006 r. w sprawie wykonania zadań i premii „nie mogła być ważna”. Takie sformułowanie w uzasadnieniu wyroku *ex post* nie ma wpływu na byt tej uchwały, skoro została uchylona przez zarząd Spółki.

Druga grupa zarzutów skargi kasacyjnej kierowanych do rozstrzygnięcia o prawie do premii za podstawę wskazuje wykonanie zadania (pracy) i niezasadną odmowę prawa do premii łączy z naruszeniem art. 13, art. 78 § 1 i 2 k.p., art. 80 k.p. przez

ich niezastosowanie. Przepisy te nie zostały naruszone. Wynagrodzenie powoda składało się z różnych składników. Sporna premia nie miała cech zwykłego (podstawowego) wynagrodzenia za pracę. Stanowiła świadczenie dodatkowe i wskazane przepisy nie stanowiły bezpośredniej podstawy prawnej spornej premii. W relacji do innych składników wynagrodzenia powód w uzasadnieniu żądania premii nie twierdził, że jej nieprzyznanie narusza art. 13 k.p., gdyż bez tej premii jego wynagrodzenie nie jest godziwe. Zasadniczo jednak przepis art. 13 k.p. nie stanowi podstawy do żądania wyższego wynagrodzenia. Bezpośrednią podstawą roszczenia o premię nie były też przepisy art. 78 § 1 i § 2 k.p., gdyż jej źródłem były Zasady premiowania. Nie można też nie zauważyć, że Zasady premiowania wykraczały poza enumeratywną formułę źródeł prawa pracy z art. 9 k.p. Z mocy decyzji zarządu Spółki obejmowały tylko ściśle określony krąg pracowników (dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych).

Pierwsza część rozważań wymaga zatem oceny, czy zostało wykonane zadanie premiowe czyli „wolumen produkcji miedzi katodowej“ zgodnie z § 4 pkt 3 lit. d Zasad premiowania („Przy ustalaniu wysokości premii Zarząd będzie brał pod uwagę stopień realizacji przez Oddziały następujących zadań: (...), dla 3) H. – H. L., H.G.: (...), d. wolumen produkcji miedzi katodowej“). Skarżący zarzuca, że skoro zadanie premiowe zostało wykonane to premia nie mogła nie być przyznana, a jeżeli nawet zadanie nie zostało wykonane w 100% lecz w 99,60%, to niewielki brak nie powinien pozbawiać go prawa do premii, gdyż mógł mieć jedynie wpływ na wysokość (proporcjonalną) premii.

W odniesieniu do pierwszej argumentacji znaczenie mają ustalenia stanu faktycznego, które nie pozwalają przyjąć, że zadanie premiowe zostało wykonane w 100 %. Sąd ustalił, iż zamiast złomu i odpadów do przetopu użyto walcówkę, która nie była złomem ani odpadem. Zawyżyło to wykonanie produkcji. Przeciwnie twierdzenia na etapie skargi kasacyjnej nie zmieniają tych ustaleń (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej skargi nie są zasadne. Przepis art. 233 k.p.c. (zapewne chodzi tylko o § 1) dotyczy bezpośrednio oceny dowodów i dlatego nie może stanowić podstawy zarzutu skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.). Nie jest zasadne twierdzenie, że skarga powinna być rozpoznana w oparciu o ustalenie, iż zarząd spółki wiedział o walcówce jako wsadzie do przetopu, gdyż takiego

ustalenia w sprawie nie dokonano. Granicę postępowania dowodowego stanowi dwuinstancyjne postępowania przed sądami powszechnymi. Uwaga ta odnosi się także do zarzutu naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. przez zaniechanie dowodu z opinii biegłego na okoliczność czy przetopiony wsad był złomem albo odpadem czy walcówką użytkową miedzi. Można wszak założyć, że powód był specjalistą w zakresie produkcji miedzi z racji zajmowanego stanowiska oraz doświadczenia i wykształcenia. Z drugiej strony pozwana swe twierdzenia opierała na wynikach kontroli wewnętrznej. Jeżeli więc od samego początku procesu twierdziła, że walcówka nie była odpadem ani złomem to powód nie może dopiero obecnie zarzucać, iż niezasadnie pominięto dowód z opinii biegłego albo że swoje twierdzenie pracodawca winien udowodnić w sprawie za pomocą opinii specjalistycznej. To na powódzie dochodzącym zapłaty i twierdzącym inaczej spoczywał ciężar wykazania, że walcówka stanowiła złom albo odpad (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.). W procesie nie było jednak wniosku o powołanie biegłego ze względu na warunki z art. 278 § 1 k.p.c. Sąd nie musiał prowadzić postępowania z urzędu (art. 217 § 2, 227 i 232 k.p.c.). Opinia zaś sporządzona na użytek oceny w postępowaniu karnym nie stanowiła dowodu w obecnym postępowaniu. Innymi słowy dla ustalenia i oceny czy zamiast złomu i odpadów do przetopu użyto zwróconej walcówki i pasma miedziowego wystarczające były ustalenia własne dokonane w trybie kontroli wewnętrznej. Ustalenia te zostały zweryfikowane w postępowaniu sądowym, między innymi na podstawie zeznań świadków. Wniosek o biegłego mógł więc być postawiony w tej sprawie samodzielnie, bez oczekiwania na ustalenia postępowania karnego i sporządzonej w nim opinii. Nie został naruszony art. 382 k.p.c., gdyż Sąd Apelacyjny mógł poprzestać na materiale zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji, co też wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu. Natomiast co do nowych dowodów to obowiązywał tu reżim z art. 381 k.p.c. i dlatego już na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji winno być przeprowadzone postępowanie dowodowe, nawet z opinią biegłego, której zaniechania przeprowadzenia z urzędu zarzuca się niezasadnie. Sprzeczne z ustaleniami są zatem twierdzenia skargi, że przetopiony zwrot walcówki był złomem, a skoro tak to nie jest zasady wnioski iż było to korzystne dla Spółki. W sprawie nie zarzuca się naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. Dla oceny prawa

materialnego wystarczy iż okoliczności sporne zostaną dostatecznie wyjaśnione, wówczas sąd pomija środki dowodowe nawet gdyby zostały zgłoszone. Prowadzi to do stwierdzenia, że zadanie premiowe nie zostało wykonane w 100 % wobec użycia do przetopu walcówki zamiast złomu lub odpadów.

Nie zamyka to sprawy premii, gdyż skarżący naruszenia prawa upatruje w przyznaniu premii w wysokości „0”, mimo że zadanie premiowe, bez spornej „walcówki” zostało wykonane w 99,6 %, czemu w takim zakresie nie przeczyła też pozwana Spółka. Zachodziła więc kwestia, czy powód przy tak znacznym wykonaniu zadania miał prawo do częściowej (proporcjonalnej) premii. W ocenie składu rozpoznającego skargę reguła jest tu następująca. Pracodawca może uzależnić prawo do premii od wykonania w pełni zadania premiowego (w 100 %). To znaczy, że jego niewykonanie nawet w minimalnym stopniu pozwala mu nie przyznać pracownikowi premii. Mylnie jest więc założenie, że niepełne wykonanie zadania czy nawet niewykonanie w nieznacznym stopniu uprawniałoby do premii częściowej czyli w stopniu odpowiednim do wykonania zadania (proporcjonalnym). Premia nie była składnikiem wygradzenia zależnym od każdego efektu pracy, lecz od wykonania zadania określonej produkcji, stąd nie doszło do naruszenia art. 80 k.p. gdyż takie ustalenie warunku premii nie jest sprzeczne z tym przepisem. Traci więc na znaczeniu argument, że skoro uzyskano określony efekt pracy, choć mniejszy niż wyznaczony, to przepis ten nie może być pomijany w ocenie prawa do premii. Nie była wszak pochodną od każdego efektu pracy. Co do niesprzeczności takiej oceny z art. 80 k.p., to rację miały Sądy pierwszej i drugiej instancji zauważając, że skarżący prócz premii miał też inne składniki wynagrodzenia, w tym nagrodę w kwocie niemniejszej od dochodzonej premii. Premia nie składała się więc na podstawowe (zwykłe) wynagrodzenie skarżącego. Stanowiła świadczenie odrębne uwarunkowane wykonaniem zadania premiowego.

To, że zgodnie z Zasadami premiowania podstawowym warunkiem uruchomienia premii było wykonanie zadania dotyczącego całkowitego jednostkowego kosztu wydobycia miedzi w urobku, przerobu flotacyjnego i hutniczego, nie znaczy że uzyskanie parametru kosztowego było wystarczające. Dopiero wykonanie ustalonego zadania (efektu), czyli „wolumenu produkcji miedzi katodowej” stanowiło warunek premii (§ 3 i § 4 Zasad premiowania). Jeżeli więc § 4 Zasad premiowania

stanowił, że: „Przy ustalaniu wysokości premii Zarząd będzie brał pod uwagę stopień realizacji przez Oddziały” określonych zadań, to znaczy, że warunkiem minimalnym otwierającym decyzję co do wysokości premii było wykonanie „wolumenu produkcji miedzi katodowej” (§ 4 pkt 3 lit d Zasad premiowania).

W tej sprawie uprawniona jest zatem teza, że niewykonanie zadania premiowego w 100 % nie uzasadnia roszczenia o wypłatę premii proporcjonalnej do stopnia wykonania zadania. Pracodawca może ustalić kryteria prawa do premii w ten sposób, że jej wypłatę warunkuje wykonanie zadania premiowego w 100 %. Konsekwentnie niewykonania tego zadania w pełni nie uprawnia do żądania premii w wysokości zmniejszonej w odpowiedniej proporcji.

Nie jest to sprzeczne z § 8 regulaminu (Zasad premiowania), zgodnie z którym na poczet premii może być uruchomiona po ustaleniu wyników Oddziału zaliczkowa wypłata za I, II, III kwartał. Z jednej strony takie kwartalne wypłaty (zaliczki) mobilizują do wykonania zadania premiowego, jednak ostatecznie pracodawca może ocenić, że mimo to zadanie premiowe nie zostało wykonane w pełni (100%).

Natomiast inne stanowisko skarżącego odwołujące się do orzeczeń Sądu Najwyższego nie zmienia powyższej oceny, gdyż pomija, że wskazane w skardze orzeczenia nie miały za podstawę prawną rozstrzygnięcia takiego samego prawa premiowego jak w tej sprawie, niezależnie od innych stanów faktycznych w odrębnych sprawach. Innym jest bowiem rozwiązanie premiowe, które nie jest limitowane wykonaniem minimalnego zadania (wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX 84476). Obecny skład nie podzielił natomiast stanowiska o dopuszczalnym miarkowaniu premii (tak jak w sprawie rozstrzygniętej wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 513), gdyż byłaby to zmiana warunków (regulaminu) premiowania i wprowadzenie przez Sąd innego świadczenia (proporcjonalnego do stopnia wykonania zadania) niż przyjęte w regulaminie, w którym premię warunkuje dopiero wykonanie zadania w stopniu określonym (minimalnym). Inna jest też sytuacja, gdy zachodzi różnica między nagrodą z zysku bilansowego a premią zadaniową (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 308/03). Zarzuty skargi nie podważyły rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku o braku prawa do premii dla R. U. za 2005 r. na podstawie regulaminu premiowania (Zasad premiowania). Można jedynie dodać,

że w podstawie kasacyjnej skarga nie skonkretyzowała który przepis tego regulaminu został naruszony.

Co do art. 5 k.c., to nie został naruszony, gdyż Sąd w ogóle nie rozważał zastosowania tego przepisu i nie przyjął za podstawę rozstrzygnięcia (ani art. 8 k.p.).

Skarga podlega rozpoznaniu w granicach zarzutu podstawy kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co przy związaniu stanem faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia, oznacza iż nie może być ona uznana za zasadną co do nagrody rocznej - 14-tej pensji (za 2006 r.). Otóż jedyny w podstawie skargi zarzut, to naruszenie pkt 2 ppkt 6 Załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników K. SA w związku z art. 9 k.p. Warunkiem otrzymania tej nagrody w pełnej wysokości było przepracowanie roku kalendarzowego. Wyjątek od tej reguły ustanawia wskazany pkt 2 ppkt 6, zgodnie z którym dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego otrzymują pracownicy z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Można się zgodzić ze skarżącym, że wątpliwe jest tu stanowisko wyrażone w zaskarżonym wyroku iż – „Ten ostatni tryb odnosi się bowiem do konkretnych okoliczności uregulowanych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Zachodzi różnica w zastosowaniu tej ustawy i poprzedniej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli więc odwołanie do ustawy z 13 marca 2003 r. nie byłoby uzasadnione, to nie dlatego że tę ustawę powołano w podobnym wyjątku w zasadach wypłacania dodatkowej nagrody rocznej, gdyż w załączniku 11 do ZUZP pkt 3 ppkt 4 wskazuje się na ustawę z 28 grudnia 1989 r., a nie ustawę z 13 marca 2003 r. Chodzi bowiem o to, że pojęcie „przyczyn dotyczących pracodawcy” (w załączniku nr 10) jest tożsame z pojęciem z ustawy z 28 grudnia 1989 r. Zawęża to przyczynowo zakres wyjątku uprawniającego do proporcjonalnej nagrody rocznej. Niemniej nawet ustawa z 13 marca 2003 r. nie ma zastosowania do sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Powodowie byli zatrudnieni do końca września 2006 r. i ich umowy o pracę uległy rozwiązaniu po wypowiedzeniu pozwanej po uprzednim „odwołaniu” ich z powierzonych stanowisk. Skarżący nie wykazali w sprawie, że ich stosunki pracy uległy rozwiązaniu z „przyczyn dotyczących pracodawcy”. Sąd Apelacyjny nie stwierdził, „iż odwołanie z funkcji dyrektora przez pracodawcę jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy z przyczyn po stronie pracownika”, zatem nie mógł w ten sposób naruszyć art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. Nie można poprzestać na wskazaniu, że skoro pracodawca wypowiedział umowy o pracę to nie były to przyczyny leżące po stronie powodów lecz tylko po stronie pracodawcy. Wówczas każdorazowo należałoby przyjmować, że pracownicy na stanowiskach samodzielnych są w innej (korzystniejszej) sytuacji w zakresie prawa do 14 -tej pensji, gdyż skoro mogą być w każdej chwili odwołani i może dojść do rozwiązania zatrudnienia przed końcem roku kalendarzowego, to nie powinni być pozbawieni prawa do proporcjonalnej 14 -pensji. Rzecz jednak w tym, że wpierw nastąpiło odwołanie powodów ze stanowisk z cofnięciem pełnomocnictw do reprezentacji Spółki i w konsekwencji do wypowiedzenia umów o pracę. Wszak wcześniej powodowie uzyskali pełnomocnictwa uprawniające do składania oświadczeń woli w imieniu Spółki a wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z powodu odwołania ze stanowisk i cofnięcia pełnomocnictw. Takie następstwo zdarzeń wskazuje, że powodowie w ocenie pracodawcy nie realizowali należycie ich zadań. Pracodawca miał prawo do takiej oceny pracowników na kierowniczych (samodzielnych) stanowiskach. W sprawie brak jest ustalenia, iżby powodowie kwestionowali wypowiedzenia albo dochodzili odpraw w związku z rozwiązaniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Skoro nie wykazali, że przyczyny rozwiązania umów o pracę leżały po stronie pracodawcy (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.), to ostatecznie wskazane okoliczności potwierdzają prawidłowość rozstrzygnięcia o braku prawa do 14-tej pensji.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

