



Sygn. akt II PK 144/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)  
SSN Krzysztof Staryk  
SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. D.  
przeciwko Bank [...] w W.  
o premię,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w G.  
z dnia 31 stycznia 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną ;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 30 października 2013 r. Sąd Rejonowy w G. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo L. D. skierowane przeciwko

Bankowi w W. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. W dniu 10 stycznia 2012 r. powódka zawarła z pozwanym Bankiem w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia 2012 r. do dnia 15 lipca 2012 r. Pracodawca powierzył jej obowiązki głównego specjalisty, pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału Okręgowego Banku w G. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone na kwotę 12.000 zł. Pozostałe warunki wynagrodzenia miały wynikać z uchwały nr 62/2010 Zarządu Banku z dnia 25 listopada 2010 r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników Banku (dalej jako B.).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z § 5 ust. 2 powołanej wyżej uchwały, zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków na premie określa załącznik nr 3 do uchwały w sprawie przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków. Z § 2 stosownego załącznika wynika, że premia jest przyznawana pracownikom kwartalnie, w terminie do końca miesiąca następującego po kwartale, którego premia dotyczy. Przyznanie świadczenia poprzedzone jest oceną pracy pracownika pod względem zaangażowania w realizowane zadania, brania za nie odpowiedzialności oraz podejmowania zadań dodatkowych. Nadto przyznanie premii jest uzależnione od umiejętności współpracy w zespole, tj. realizowania zadań wymagających współdziałania, dążenia do poszukiwania rozwiązań godzących w interesy wielu stron, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. W myśl § 7 ust. 2 tej regulacji opisanych wyżej zasad nie stosuje się do dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych. Premię tym osobom przyznaje odpowiednio nadzorujący Prezes B., wiceprezes B. albo upoważniony przez Prezesa B. członek zarządu. Przepisy wewnątrzzakładowe przewidują możliwość pozbawienia premii, w razie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., rozwiązania stosunku pracy przez B. za wypowiedzeniem z innych przyczyn, niż niedotyczące pracownika, ukarania karą porządkową i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie, za który premia jest wypłacana. Podstawę naliczenia premii stanowi wynagrodzenie zasadnicze wypłacone pracownikowi w okresie kwartału, za czas wykonywania pracy w normalnym czasie pracy i za czas

przepracowany z przyczyn usprawiedliwionych, z wyjątkiem nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, sprawowania opieki nad chorym, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, świadczenia rehabilitacyjnego, urlopu wychowawczego lub bezpłatnego.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że premia przyznawana dyrektorom oddziałów ma charakter uznaniowy. Przed przyznaniem świadczenia bierze się pod uwagę sposób zarządzania oddziałem. Kryteria przyznawania jej nie są sformalizowane, co powoduje, że dyrektorzy departamentów oraz jednostek organizacyjnych mogą nie otrzymać premii.

W zakresie obowiązków każdego dyrektora znajduje się nadzór i zapewnienie odpowiedniej działalności danej komórki w zakresie merytorycznym i zapewnienie odpowiednich warunków i atmosfery w nadzorowanej komórce. Dyrektor odpowiada również za odpowiednią atmosferę w pracy i relacje międzyludzkie. Przed przyznaniem premii osoba, która o niej decyduje weryfikuje, czy zachodzą okoliczności wskazane w § 9 regulaminu premiowania określającego zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków, tj. wskazujące na przypadki obligatoryjnego pozbawienia premii, a następnie analizuje pracę dyrektora z punktu widzenia realizacji postawionych mu zadań i proponuje wysokość premii na podstawie funduszu premii. Jest to proces uznaniowy.

W momencie zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora w placówce, którą miała nadzorować, panowała nieprzyjemna i wroga atmosfera. Powódka została wówczas poinformowana, że jej zadaniem będzie doprowadzenie do poprawy atmosfery i relacji panujących wśród pracowników. Powódka w ocenie pozwanego nie sprostала temu obowiązkowi. Po objęciu przez nią stanowiska, atmosfera uległa dodatkowemu pogorszeniu. W ocenie pracodawcy nie wykonała postawionego przed nią zadania. Przełożony powódki prowadził z nią kilkakrotnie rozmowy na temat zmian, jakie miała wdrożyć w oddziale. Obserwując pracę w oddziale oraz bazując na wnioskach wyciągniętych z rozmów z powódką, pozwany doszedł do konkluzji, iż metody powódki nie przyniosły oczekiwanych przez pracodawcę rezultatów.

Pozwany w dniu 22 czerwca 2012 r. przedstawił propozycję premii dla kadry kierowniczej i pozostałych pracowników za II kwartał 2012 r., ustalając ją w wysokości 35% dla dyrektorów oddziałów okręgowych oraz w wysokości 29% dla pozostałych pracowników. W II kwartale 2012 r. spośród wszystkich dyrektorów tylko powódka została oceniona na poziomie 0. Poza powódką wszyscy dyrektorzy otrzymali premię kwartalną. W zakresie propozycji premii dla dyrektorów oddziałów okręgowych za III kwartał 2012 r. wskaźnik premii został określony na poziomie 35%. Pozwany w piśmie z dnia 6 lipca 2012 r. poinformował powódkę, że nie została przyznana jej premia za II kwartał 2012 r., z powodu niespełnienia przez nią podstawowego kryterium, tj. należytego wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Wskazał, że powódka nie budowała dobrych relacji pracowniczych i nie stwarzała dobrej atmosfery w pracy. Powódka nie otrzymała również premii za III kwartał 2012 r. Umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na jaki została zawarta.

Po ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd stwierdził, że powództwo nie jest zasadne. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi w B., przyznanie premii kwartalnej poprzedzone jest kompleksową oceną pracy pracownika. Przy czym zgodnie z § 7 ust. 2 uchwały nr 62/2010 wskazanych wyżej zasad nie stosuje się do dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych, a co za tym idzie do powódki. W ocenie Sądu Rejonowego taki zapis regulacji wewnętrznych nie pozostawia wątpliwości, iż premia przyznawana u pozwanego na rzecz kadry kierowniczej, w tym powódki, miała charakter uznaniowy (nagrodowy). Powyższe wynika również – w ocenie Sądu pierwszej instancji - z treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy analizował różnice pomiędzy premią a nagrodą. Zauważył przy tym, że nagroda nie ma charakteru roszczeniowego i dopiero jej przyznanie przez pracodawcę stwarza uprawnienie pracownika do żądania jej wypłaty. Natomiast premia stanowi część wynagrodzenia za pracę. Uprawnienie do żądania premii powstaje w sytuacji, gdy stosowne przepisy (regulaminowe, umowne, ustawowe) przewidują z góry skonkretyzowane wskazówki premiowania, które następnie zostały zrealizowane przez pracownika. Na poparcie swego stanowiska Sąd Rejonowy odwołał się do stanowiska Sądu

Najwyższego wyrażonego w uchwale z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, zgodnie z którą nie chodzi o nazwę świadczenia, lecz istotna jest treść warunków (kryteriów), od których uzależnione jest jego przyznanie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, na podstawie stanowiska doktryny, że w praktyce pojawiają się świadczenia, których zasady nabycia łączą w sobie cechy premii i nagrody. Dodatkowo w aktach płacowych zarówno powszechnego, jak i autonomicznego prawa pracy widać zamęt terminologiczny, polegający na nazywaniu „premią” świadczenia uznaniowego (tzw. premia uznaniowa), a nagrodą świadczenia roszczeniowego, opartego na obiektywnie weryfikowalnych przesłankach (tzw. nagroda regulaminowa).

Odnosząc powyższe rozważania do sytuacji powódki – Sąd Rejonowy – uznał, że treść regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanego nie określa w przypadku dyrektorów oddziałów żadnych konkretnych i sprawdzalnych warunków przyznawania premii kwartalnej, jak to czyni w odniesieniu do pozostałych pracowników B. Skoro żądane świadczenia miały charakter uznaniowy, to powódce nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę, albowiem realizacja świadczeń należała do sfery swobodnego uznania pracodawcy, a ta w sprawie nie podlega weryfikacji.

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że decyzja o nieprzyznaniu powódce premii kwartalnej za II i III kwartał 2012 r. oparta była na negatywnej ocenie jej pracy przez pracodawcę. Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo na podstawie art. 78 k.p. (*a contrario*).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka, zaskarżając je w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, między innymi § 7 ust. 2

załącznika nr 3 do uchwały nr 62/2010 Zarządu B. z dnia 25 listopada 2010 r. w sprawie zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii, jak również wskazała na naruszenie art. 9 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w celu ustalenia i wykładni norm prawnych zawartych w zakładowych źródłach prawa. Skarżąca zwróciła także uwagę na treść art. 105 k.p. i wywiodła o naruszeniu tego przepisu przez stwierdzenie, że premia w rozumieniu zakładowych źródeł prawa jest nagrodą. W ocenie apelującej strony doszło też w sprawie do naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną i dowolną wykładnię oraz wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego, w szczególności przyjęcie, iż powódka nie miała prawa do premii, uznanie za wiarygodne zeznań powódki jedynie w części dotyczącej podstaw jej zatrudnienia i terminu obowiązywania łączącej strony umowy o pracę, a nieuzasadnionym pominięciu zeznań w zakresie dotyczącym istoty sporu.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 14.632 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 12.600 zł od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.023 zł od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia zapłaty. Wniosła także o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w G. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 stycznia 2014 r. oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. W pierwszej kolejności wskazał, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania, albowiem poczynione ustalenia odpowiadają zasadom swobodnej oceny materiału dowodowego. Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd I instancji prawidłowo ocenił wszystkie dowody i z zebranego materiału dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i poprawne. Nie można w żaden sposób przyjąć, by ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy prowadziła do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Dalej Sąd Okręgowy w całości zaakceptował rozważania prawne wyrażone w zaskarżonym orzeczeniu. Zauważył jednocześnie, że spór koncentrował się wokół kwestii, czy dochodzone świadczenie miało cechy nagrody, czy też premii regulaminowej, należnej na podstawie konkretnych, sprawdzalnych i nadających

się do weryfikacji kryteriów. Podzielając stanowisko Sądu Rejonowego, co do uznaniowego charakteru świadczenia, dodatkowo podniósł, że nagroda rekompensuje osiągnięcie oznaczonego wyniku, wzmacnia motywacyjną funkcję wynagrodzenia (por. W. Piotrowski, Pojęcie i mechanizm prawny powstania prawa do premii, RPEiS 1975, z. 4. oraz U. Jackowiak (red.), Prawo pracy - Wolters Kluwer, Warszawa 2012). Natomiast akceptacja stanowiska powódki oznacza przyznanie nagrody w każdym wypadku, nawet wówczas gdy pracownik nie uzyska pozytywnej oceny przełożonych. Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że treść § 7 zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków w sposób jednoznaczny wyklucza prawo powódki do premii, gdyż nie ma zastosowania do osób zatrudnionych – jak powódka - na stanowisku dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych. Stanowiska Sądu pierwszej instancji nie może zmienić odwołanie się do treści art. 9 § 1 k.p. Sąd Odwoławczy za nielogiczny uznał argument, że zajmowane przez powódkę stanowisko uprawnia do świadczenia bez konieczności oceny jakości pracy, zaś w przypadku pracowników niższego szczebla taka ocena jest obligatoryjna. W kontekście rozważań przedstawionych w apelacji, Sąd drugiej instancji dostrzegł sprzecznie sformułowane stanowisko skarżącej, które w zakresie prawa do świadczenia nadaje mu charakter premii regulaminowej, zaś w przypadku ustalania jej wysokości ma już charakter uznaniowy.

Sąd Okręgowy zakończył rozważania stwierdzeniem, że nagroda przysługuje pracownikowi maksymalnie w wysokości dwukrotności odpowiedniego wskaźnika procentowego, jeżeli świadczenie zostanie pracownikowi przyznane decyzją uprawnionego przełożonego. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji i zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1. błędną wykładnię § 7 ust. 2 załącznika nr 3 do uchwały nr 62/2010 zarządu NBP z dnia 25 listopada 2010 r. w sprawie zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalenia wysokości środków (dalej

powoływane jako Zasady) w związku z § 7 ust. 1 tego aktu przez nielogiczne przyjęcie, że premia regulaminowa jest faktycznie nagrodą;

2. pominięcie art. 9 § 1 k.p., który ustanawia sposób interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy;

3. błędną wykładnię art. 105 k.p. przez uznanie, że premia w rozumieniu Zasad nie posiada wystarczająco konkretnie określonych przesłanek jej stosowania, a w konsekwencji przyjęcie, iż premia regulaminowa wbrew swej nazwie była w istocie nagrodą;

4. błędną wykładnię art. 84 k.p. w związku z art. 86 § 1 k.p. przez uznanie, że premia nie stanowi integralnej części wynagrodzenia za pracę;

5. art. 8 k.p. przez przyznanie ochrony prawnej bezprawnemu działaniu pozwanego.

Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy – zgodnie z żądaniem apelacji – przez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G. wraz z obowiązkiem zasądzenia kosztów procesu za postępowanie apelacyjne i kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego, a dodatkowo skarga nie jest oczywiście uzasadniona. Już na wstępie należy podkreślić, że z mocy art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. W przedmiotowej sprawie skarżący oparł się jedynie na zarzutach naruszenia prawa materialnego, co wyraźnie wyznacza ramy rozpoznania skargi.



Związanie stanem faktycznym wywołuje również taki skutek, że każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Sedno kontestowanego sporu dotyczy jednej z cech właściwości świadczenia pracy, a mianowicie jej odpłatności. Jak wiadomo, realizacja zobowiązania pracowniczego, nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, które jest obligatoryjnym świadczeniem występującym w każdym stosunku pracy. Jest świadczeniem okresowym i ciągłym, a ponadto może stanowić podstawę obliczania innych świadczeń ze stosunku pracy. Przyznanie i wypłata pozostałych należności ze stosunku pracy jest uzależniona od zasad określonych w regulaminie wynagradzania. Na gruncie niniejszego sporu chodzi o uchwałę nr 62/2010 Zarządu Banku z dnia 25 listopada 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Banku, która określa szczegółowe zasady i warunki wynagradzania pracowników Banku .

Zawężając pole badawcze należy stwierdzić, że dla rozstrzygnięcia sprawy decydująca jest ocena charakteru spornego świadczenia, według załącznika nr 3 do uchwały 62/2010 r. Zarządu B. z dnia 25 listopada 2010 r., w sprawie zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków, a w szczególności czy powódce przysługiwała premia regulaminowa, czy nagroda (określana mianem premii uznaniowej). Z ustaleń faktycznych, będących podstawą zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. wynika, że premia przyznawana pracownikom zatrudnionym na stanowisku dyrektora (stanowisku powódki) ma charakter uznaniowy. Przedmiotowe ustalenie determinuje kierunek wykładni prawa materialnego.

W ukształtowanym od dawna orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o dychotomicznym podziale na premie regulaminowe i nagrody. Antytetyczne cechy obu świadczeń wyrażają się następującymi różnicami. O premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w

jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Transponując powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy odnieść się do analizy postanowień załącznika nr 3 do uchwały Zarządu B. z dnia 25 listopada 2010 r. Przy czym analiza tego źródła prawa nie może opierać się na dowolnie wybranych fragmentach, które odpowiadają stanowisku strony wnoszącej skargę, lecz na całokształcie spornej regulacji, tak by kontekst stosowanego prawa materialnego odpowiadał standardom jego wykładni, czyli na ustaleniu faktycznej treści przepisów w obrębie kontestowanego aktu prawnego. Zasady wynagradzania pracowników B., określone w uchwale nr 62/2010 z dnia 25 listopada 2010 r., przewidują w § 5 ust. 1, że w ramach środków na wynagrodzenia ustalonych w planie finansowym wydziela się środki z przeznaczeniem na premie dla pracowników. Zasady przyznawania i wypłacania premii oraz ustalania wysokości środków na premie określa załącznik nr 3 do uchwały. W ten sposób pracodawca usadowił świadczenie w ramach funduszu płac, co antycypuje zapisy załącznika nr 3 w kierunku wyodrębnienia konkretnych przesłanek warunkujących jej przyznanie. Finalnie oznacza to, że premia - w odróżnieniu od nagrody - stanowi składnik wynagrodzenia. Gdy zaś chodzi o warunki przyznawania premii, to określa je powołany wyżej załącznik nr 3 do uchwały 62/2010. Analiza postanowień tego aktu nie poddaje w wątpliwość ustanowienie pozytywnych przesłanek przyznania premii, jak i reduktorów zawierających negatywne przesłanki, pozbawiające pracownika prawa do tego świadczenia. W zakresie pozytywnych przesłanek chodzi o § 7 ust. 1 załącznika do uchwały Zarządu B., który kreuje warunki przyznania premii i uzależnia je od oceny pracy pracownika w płaszczyznach: zaangażowania w realizowane zadania, złożoności pracy, jakości i terminowości wykonywanych zadań, stopnia ich realizacji oraz umiejętności współpracy w zespole i przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Biorąc pod rozwagę powyższe przepisy należy stwierdzić, że wskazane wyżej warunki premiowania i kryteria określania wysokości premii są na tyle konkretne i sprawdzalne, że świadczenie to ma prawny charakter premii, a spełnienie przez pracownika tych warunków jest źródłem jego prawa do premii. Przyznanie premii nie zostało pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy, mimo zamieszczenia w regulaminie otwartych pojęć, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne. Ograniczony zakres swobody nie jest na tyle szeroki, by kwalifikować świadczenie w gronie nagród.

Możliwość uregulowania premii w ten sposób akceptuje judykatura (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, Lex nr 390095).

Jednak istota sporu wymaga dalszej analizy spornego zagadnienia, a to z uwagi na § 7 ust. 2 załącznika do uchwały nr 62/2010 r. Dostrzega to skarżący i w tym zakresie buduje zarzut błędnej wykładni powołanej wyżej normy prawnej. Zgodnie z jego treścią, przepisu ust. 1 (czyli sprawdzalnych warunków uzyskania premii), nie stosuje się do osób na stanowiskach wymienionych w § 6 ust. 1 pkt 1 i 2. Zakres podmiotowy tego wyłączenia obejmuje powódkę, gdyż jest osobą wymienioną w § 6 ust. 1 pkt 2 (dyrektor jednostki organizacyjnej). Regulacja została prawidłowo wyjaśniona przez Sąd drugiej instancji. Nie można dopatrzeć się w przyjętej wykładni braku logiki, czy też sprzeczności z treścią omawianego aktu. Może on zawierać przecież normy o charakterze mieszanym, to znaczy w stosunku do pracowników liniowych przewiduje sprawdzalne i weryfikowalne warunki premiowania. Natomiast w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, określone w § 6 ust. 1 pkt 1 i 2 załącznika nr 3, nadaje świadczeniu charakter uznaniowy z uwagi na wykluczenie sprawdzalnych kryteriów w zakresie przyznania świadczenia. Z tych względów podniesiony zarzut naruszenia prawa materialnego (§ 7 ust. 2 załącznika nr 3 do uchwały 62/2010) należy uznać za niezasadny. W związku funkcjonalnym z omówionymi wyżej regulacjami pozostaje zarzut naruszenia art. 105 k.p. Nie jest on trafny, albowiem w sposób prawidłowy zostały wyeksponowane przez Sąd drugiej instancji, elementy pozycjonujące świadczenie w gronie świadczeń o charakterze uznaniowym w stosunku do zamkniętego katalogu osób. Ten sposób regulacji nie jest sprzeczny z właściwościami nagrody, która jest nastawiona *de facto* na uhonorowanie najlepszych pracowników. Jest świadczeniem wyjątkowym, które może być przyznane za to co wykracza poza podstawowe obowiązki pracownika. Paradygmat tego rozumowania oznacza, że nagrody nie przyznaje się za normalne, lecz ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie może zatem z istoty rzeczy dotyczyć wszystkich pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., I PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86 z glosą Krzysztofa Walczaka, OSP 2012 nr 12, poz. 115; D. Klucz, Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej, MoPr. 2015

nr 2). Istota świadczenia, uregulowana zresztą w dziale czwartym Kodeksu pracy (obowiązki pracodawcy i pracownika), a nie w przepisach o wynagrodzeniu za pracę, jest adekwatna do zajmowanego stanowiska (dyrektora jednostki organizacyjnej), dla którego ustanawia się długoterminowe cele, które nie poddają się weryfikacji w przeciągu kwartału. Poza zakresem skargi pozostaje zaś kwestia, w której odmowa przyznania nagrody aktualizuje po stronie pracownika określone uprawnienia. Dotyczy to wypadku, gdy pracodawca przyznał nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 7 grudnia 1983 r., I PRN 137/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 123; 21 września 1990 r., I PR 236/90, Służba Pracownicza 1991 nr 6, s. 28; 15 stycznia 1991 r., I PR 382/90, Legalis nr 126595). Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że opisana wyżej sytuacja nie miała miejsca. W judykaturze wymienia się także obowiązek oceny, czy pracodawca stosując mechanizm przyznawania nagród nie przekroczył granic uznania, doprowadzając do naruszenia zasady równości (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, Lex nr 1135838; 13 stycznia 2005 r., II PK 115/04, Lex nr 589973). Brak zgłoszenia naruszenia adekwatnych przepisów prawa wyklucza dalsze rozważania w tym kierunku. Sąd Najwyższy nie jest przecież sądem „trzeciej instancji” i nie rozpoznaje sprawy, lecz skargę. Nie jest przy tym wyposażony w środki pozwalające na korygowanie jej zarzutów, czy też powoływanie się na inne podstawy, niż wyraźnie wskazane w petitum skargi kasacyjnej.

Dotychczasowe uwagi wizualizują wadliwość następnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 84 k.p. i art. 86 k.p. Poza sporem pozostaje zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia przez pracownika, jak i obowiązek jego wypłaty przez pracodawcę. Jednakowoż w sprawie ustalono, że sporne świadczenie, w odniesieniu do powódki, kwalifikuje się jako świadczenie uznaniowe, które nie wchodzi w pojęcie składników wynagrodzenia w rozumieniu art. 86 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 77).

Pozostając w tym nurcie rozważań niezbędne staje się odniesienie do zarzutu naruszenia art. 9 § 1 k.p. W ocenie skarżącego załącznik nr 3 do uchwały nr 62/2010 r. jest w istocie rzeczą regulaminem wynagradzania (regulaminem

premiowania), a zatem źródłem prawa. Generalnie zbudowane w ten sposób rozumowanie jest trafne, lecz z przyczyn już wyżej omówionych, nie jest adekwatne w stosunku do powódki. Regulamin wynagradzania musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Ma on określoną treść - ustala warunki wynagradzania za pracę lub ewentualnie innych świadczeń związanych z pracą. Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który wydał ten regulamin, a pracownikami, których on dotyczy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 12). Z ustaleń poczynionych w sprawie, dotyczących treści regulaminu premiowania wynika, że zawierał on skonkretyzowane kryteria przyznania premii. Sąd drugiej instancji podjął trud wykładni postanowień załącznika nr 3 do uchwały nr 62/2010 r. Za przekonujące w tej mierze należy uznać stwierdzenie, że sprawdzalne kryteria dotyczące premii odnośnie „szeregowych pracowników” zostały wyłączone w relacji do stanowisk kierowniczych. Przyjęcie wyводу skargi prowadzi do uznania za premię regulaminową świadczenia, do przyznania którego zbyteczne jest spełnienie określonych w regulaminie przesłanek. W takim razie premia przysługiwałaby dyrektorom jednostek bez spełnienia jakichkolwiek warunków, niezależnie od stopnia ich realizacji. Przyjęta w skardze optyka prowadzi zatem do fałszywych wniosków, sprzecznych z istotą dochodzonego świadczenia. W związku z tym, skoro zarówno przyznanie pracownikowi świadczenia należało do swobodnego uznania pracodawcy, to uregulowane w regulaminie świadczenia miały charakter premii uznaniowej czyli nagrody (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, Lex nr 14388). Podkreślić także trzeba, że kontestowany załącznik nr 3, jak i cały zbiór regulacji dotyczących zasad wynagradzania pracowników B. jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną (umową). W takim wypadku nie jest zasadne aby stosować do niego w sposób bezpośredni art. 65 § 2 k.p. Natomiast posiłkowo w judykaturze dopuszczono taką możliwość, o ile wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Sąd drugiej instancji, akceptując

rozważania Sądu Rejonowego, wskazał na językowe sformułowania wyłączające w stosunku do powódki roszczeniowy charakter świadczenia, co wyklucza uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 9 § 1 k.p.

W końcu nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez przyznanie ochrony prawnej bezprawnemu działaniu pozwanego. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego rysuje się jako okoliczność o charakterze wyjątkowym, a co za tym idzie może być zastosowana w wypadku zaistnienia wyjątkowych zdarzeń. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 1630441). Nie może być ono wymierzone przeciwko treści prawa postrzeganego jako niesprawiedliwe, lecz musi być następstwem wykonania prawa podmiotowego przez stronę godzącego w fundamentalne wartości, których urzeczywistnieniu ma służyć prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2013 r., II CSK 286/12, Lex nr 1293949). Powódka już w apelacji podnosiła zarzut naruszenia art. 8 k.p. W związku z tym można dodać, że nawet bez niego zastosowanie klauzuli generalnej leży w kompetencji sądu orzekającego co do meritum sprawy. Stanowisko Sądu Okręgowego, że premia ma charakter uznaniowy w stosunku do powódki wyklucza *suis generis* możliwość uwzględnienia powództwa na podstawie art. 8 k.p. Stąd też

brak szerszych argumentów na temat tego przepisu nie dekomponuje trafnej wykładni prawa materialnego, dokonanej przez Sąd Okręgowy.

Suma powyższych uwag skłania do wniosku, że ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. 2013 r., poz. 490).