

Sygn. akt III APa 11/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty
Sędziowie:	SSA Bożena Lichota SSA Dariusz Płaczek (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2016 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **G. M.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w T. w upadłości układowej**

przy udziale nadzorcy sądowego

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda G. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 maja 2015 r. sygn. akt IV P 2/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i III w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w T. w upadłości układowej na rzecz powoda G. M. kwoty:

- 42 315,22 zł brutto (słownie: czterdzieści dwa tysiące trzysta piętnaście złotych 22/100) tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 27 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;

- 34 454,19 zł brutto (słownie: trzydzieści cztery tysiące czterysta pięćdziesiąt cztery złote 19/100) tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty;

- 2 273 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję;

2. w pozostałej części apelację oddala;

3. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w T. w upadłości układowej na rzecz powoda G. M. kwotę 3 503 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 11/15

UZASADNIENIE

Powód G. M. wystąpił z powództwem przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w upadłości układowej w T. o zasądzenie kwot: 139 405, 86 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatkowego zmiennego wynagrodzenia za rok obrotowy 2010; 42 315, 22 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w roku obrotowym 2011; 34 454, 19 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w roku obrotowym 2012. Ponadto domagał się zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 4 marca 2015 r. strona powodowa ograniczyła żądanie pozwu w ten sposób, iż zamiast żądanej kwoty 139 405, 86 zł tytułem dodatkowego zmiennego wynagrodzenia za rok 2010 wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 95 453, 90 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 21 marca 2015r. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu w punkcie I umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania zapłaty na rzecz powoda kwoty 42 216, 80 zł, w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zaś w punkcie III zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie takie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji:

Powód G. M. od dnia 14 czerwca 2004r. pozostawał w zatrudnieniu w Zakładach (...)w W. na stanowisku zastępcy Dyrektora Wytwórni (...) ds. technicznych z wynagrodzeniem 4000 zł brutto miesięcznie. Od 1 stycznia 2008 r. na zasadzie art. 23⁽¹⁾§ 3 k.p. pracodawcą powoda został (...) S.A. w T.. Ustalono, że dotychczasowe warunki umowy i wynagradzania nie ulegną zmianie. Od dnia 1 kwietnia 2008 r. powodowi przyznano dodatek funkcyjny w wysokości 1500 zł brutto miesięcznie. Na podstawie uchwały Zarządu (...) S.A. w T. nr (...) z dnia 13 maja 2008 r. przyznano powodowi dodatkowe zmienne wynagrodzenie na zasadach określonych w tej uchwale. Na poczet tego wynagrodzenia w 2008 r. Prezes Zarządu przyznał powodowi zaliczkę w wysokości 6 600 zł, a następnie 10 200 zł, która miała być ostatecznie określona w § 1 pkt. 2 powołanej uchwały. Od dnia 1 grudnia 2009 r. zwiększono wynagrodzenie zasadnicze powoda do kwoty 5000 zł brutto miesięcznie, a dodatek funkcyjny do kwoty 2000 zł brutto. Od dnia 1 czerwca 2010 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 6000 zł brutto miesięcznie oraz dodatek funkcyjny w kwocie 2800 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 stycznia 2011 roku powodowi zmieniono stanowisko pracy powierzając funkcję Dyrektora (...) G.. Uchwałą nr (...)Zarząd Spółki udzielił G. M. prokury łącznej od dnia 1 stycznia 2011r., upoważniającej go do reprezentowania spółki we współdziałaniu z (...)Zarządu. Z tytułu pełnienia funkcji prokurenta ustalono G. M. wynagrodzenie w kwocie 2000 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 stycznia 2013 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 12 600 zł miesięcznie netto, co zostało ustalone porozumieniem zmieniającym z 1 lutego 2013 roku. W § 2 ust 2 tego porozumienia wskazano, że wynagrodzenie to obejmować będzie wszystkie należne pracownikowi składniki wynagrodzenia, w tym dodatek funkcyjny i pracownik nie ma uprawnienia do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracodawcy, z wyjątkiem zwrotu kosztów - zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Powód oświadczył, że ustalenie dotyczące wynagrodzenia określonego w § 1 wyłącza stosowanie - jako mniej korzystnego dla pracownika regulaminu wynagradzania. W dniu 1 maja 2013 r. powód zawarł z pozwaną będącą w upadłości układowej porozumienie, że od dnia 1 maja 2013 r. jego wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosiło 11 725 zł brutto miesięcznie, dodatek stażowy będzie wypłacany zgodnie z regulaminem wynagradzania, natomiast przestaje obowiązywać § 1 porozumienia z dnia 1 lutego 2013r. W pozostałym zakresie warunki umowy o pracę powoda nie uległy zmianie. Wynagrodzenie powoda składało się

z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i premii wypłacanej na zasadach określonych Regulaminem Premiowania Pracowników, ponadto powód otrzymywał również wynagrodzenie za pełnienie funkcji prokurenta.

Sąd Okręgowy dalej ustalił, iż w dniu 13 maja 2008 r. Zarząd Spółki Akcyjnej (...) podjął uchwałę w sprawie przyznania dodatku zmiennego wynagrodzenia za dany rok obrotowy i przyjął w § 1 ust. 1, że Dyrektor generalny jest uprawniony, w drodze oświadczenia do przyznania dodatkowego zmiennego wynagrodzenia brutto z tytułu zajmowania kluczowego stanowiska w Spółce (...) S.A. na zasadzie uznania, biorąc pod uwagę nakład pracy, zaangażowanie oraz inne przesłanki konieczne dla prawidłowej oceny pracownika w danym roku, w tym szczególności zrealizowany wynik Oddziału (...) G., w którym pracownik ten zajmuje stanowisko. Przez kluczowe stanowisko oddziału (...) G. rozumieć należy zastępcę dyrektora oddziału. Wysokość wynagrodzenia brutto, w zależności od zrealizowanego wyniku brutto w centrum zysku Oddziału (...) G. w wysokości 2,30 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,0 - 0,8 min. zł; 3,00 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,8 - 2,0 min. zł; 3,75% od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto powyżej 2,0 min. zł (§ 1 uchwały). Wynagrodzenie było przyznawane jednorazowo po spełnieniu w/w warunków. Zarząd Spółki Akcyjnej (...) w dniu 15 kwietnia 2008 r. podjął uchwałę nr (...), zgodnie z którą z tytułu pełnienia funkcji prokurenta spółki (...) przysługiwało dodatkowe zmienne wynagrodzenie brutto uzależnione od zrealizowanego wyniku brutto w centrum zysku - Oddziału (...) G. w wysokości 3,0 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,0 - 0,8 min. zł, 4,0% od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,8 - 2,0 min. zł, 4,75% od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto powyżej 2,0 min. zł (§1 uchwały). Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Prokurenta podlegało wypłacie po weryfikacji sprawozdania finansowego oraz jego zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki i udzieleniu zarządowi pokwitowania z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy oraz złożenia przez zarząd spółki pisemnego potwierdzenia faktu opłacenia pełnej kwoty należności, które według stanu na 31 grudnia roku obrotowego były nieopłacone i nie objęte odpisami aktualizacyjnymi zmniejszającymi wynik finansowy i których termin opłacenia minął datą udzielenia pokwitowania (§ 2 uchwały). W dniu 12 stycznia 2010 r. zarząd pozwanej spółki podjął uchwałę nr 2/2/2010, wskazując w jej § 1, iż ze względu na niskie wyniki Spółki oraz trudną sytuację ekonomiczną Spółki, zarząd postanowił z dniem 1 stycznia 2010 r. uchylić kilka wcześniejszych uchwał, w tym m.in. uchwałę z 13 maja 2008 r. nr (...), nr (...) z dnia 15 kwietnia 2008 r. Powyższa uchwała nr (...) utraciła moc z dniem 1 stycznia 2011 r. Uchwałą nr (...) zarząd pozwanej spółki zatwierdził bowiem zasady polityki wynagrodzeń w (...) SA, wskazując w jej § (...), iż z dniem 1 stycznia 2011 r. traci moc uchwała Zarządu Spółki nr (...) z dnia 12 stycznia 2010 r. Zgodnie z polityką wynagrodzeń (...) S.A. w T., finansowym elementem motywacyjnym wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektora oddziału, zastępcy dyrektora oddziału oraz dyrektora samodzielnej jednostki biznesowej była premia uznaniowa. Wysokość premii miała być ustalana na podstawie zrealizowanego zysku brutto dla Centrum Zysku - samodzielnej jednostki biznesowej Spółki w danym roku obrotowym (zwanym zyskiem brutto). Do jednostek tych zaliczane są w szczególności Oddziały Spółki, (...) oraz (...). Przyznanie prawa do premii uznaniowej następować miało na podstawie decyzji Prezesa Zarządu. Premia miała być naliczana jako fundusz do wypłaty uzależniony od spełnienia warunków określonych w Polityce Wynagrodzeń. W uchwalonej (...) S.A. podkreślono, że dokumentem regulującym odpowiedzialność pracodawcy wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów jest (...) S.A. w T.. Stosownie do polityki wynagradzania ustalono dla pracowników wynagrodzenie stałe: stawkę zaszeregowania, dodatek funkcyjny ryczałt i pozostałe dodatki oraz wynagrodzenie zmienne, do którego odrębnie zostało zakwalifikowane wynagrodzenie dyrektorów oddziałów i ich zastępców oraz dyrektorów samodzielnych jednostek biznesowych. Przyznanie prawa do premii uznaniowej dla Dyrektora Oddziału, jego zastępcy lub dyrektora samodzielnej jednostki biznesowej następowało na podstawie decyzji Prezesa Zarządu. Premia miała być naliczana jako fundusz do wypłaty, uzależniony od spełnienia warunków określonych w Polityce Wynagrodzeń. W uchwalonej stwierdzono też, że zasady kształtowania Polityki Wynagrodzeń powiązane są z bieżącą sytuacją ekonomiczną spółki.

W świetle dalszych ustaleń Sądu Okręgowego, w Regulaminie Wynagradzania przyznano pracownikom dodatkowe wynagrodzenie pod postacią premii uznaniowej i nagrody, uzależnione od decyzji Dyrektora Spółki. Szczegółowe zasady przyznawania tych świadczeń określono w załączniku (...) do regulaminu. Zgodnie załącznikiem nr (...) do Regulaminu Wynagradzania, nazwanym Regulaminem premii uznaniowej i nagród, w jego § (...) ustalono, że dyrektor

spółki, komórki organizacyjnej może tworzyć fundusz premiowy w ramach planowanego osobowego funduszu płac w wysokości 30 % płac zasadniczych (w zależności od wyników finansowych). Przyznanie zaś premii uznaniowej odbywało się w formie nagrody w oparciu o ocenę pracy pracownika na rzecz Spółki (§ (...)), w ramach środków określonych w § (...) dopuszczono możliwość przyznania nagrody za szczególny wkład pracy na rzecz spółki z Funduszu premiowego będącego w dyspozycji Dyrektora Spółki, komórki organizacyjnej. Łączna wysokość przyznanych premii indywidualnych nie mogła przekroczyć 30% płac zasadniczych (planowanego funduszu premiowego).

Mimo przyjęcia Polityki Wynagrodzeń wynagrodzenia wypłacane były pracownikom nadal w oparciu o Regulamin Wynagradzania. W samej Polityce Wynagradzania określono, że „dokumentem regulującym odpowiedzialność pracodawcy wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów jest Regulamin Wynagradzania”. Wynagrodzenie pracownikom nie było naliczane według regulacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń. Dokument ten był opracowany jako ramowe założenia, mające posłużyć w przyszłości do opracowania i wprowadzenia w życie nowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej. Powyższe działania były podyktowane w dużej mierze tym, że (...) S.A. przejęła kilka różnych podmiotów mających własne systemy wynagradzania i uchwalenie powyższego dokumentu zmierzało do wprowadzenia jednolitego i dostosowanego do panujących na rynku warunków systemu wynagradzania, obowiązującego w całej spółce. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń (...) S.A. została przesłana do dyrektorów oddziałów oraz innych osób zajmujących kluczowe stanowiska w spółce celem przedstawienia własnych opinii w zakresie regulacji przedstawionych w treści przedmiotowej uchwały. Prace nad nową polityką wynagrodzeń zostały przerwane z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną spółki oraz ogłoszenie jej upadłości.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, u strony pozwanej premia miała charakter uznaniowy. Świadczenia takie były wypłacane na podstawie indywidualnej uchwały - w oparciu o regulacje zawarte w Regulaminie Wynagradzania. Powód G. M. otrzymywał premie przyznane na podstawie Regulaminu wynagradzania. Były to premie uznaniowe, przyznawane przez Zarząd Spółki. W latach 2008 i 2009 powód oraz M. O. otrzymywali premie uznaniowe. W praktyce dyrektor personalny na podstawie uchwały zarządu nr (...) wyliczał możliwą maksymalną premię dla powoda i dyrektora O. z uwzględnieniem zysku za dany okres. Następnie Prezes Zarządu M. P. zapoznawał się z takim wnioskiem i wyrażał zgodę na wypłatę maksymalnej kwoty premii, niższej kwoty premii, albo odmawiał jej wypłaty. Ustalając wysokość premii prezes brał pod uwagę wszystkie kryteria tj. zaangażowanie danej osoby, wpływ tej osoby na wynik oddziału, współpracę danej osoby z zarządem spółki, współpracę w ramach grupy (...) SA. Jednym z głównych kryteriów ustalenia tej premii był także wynik całej spółki (...) SA. Te wszystkie kryteria pozostawały do swobodnego uznania Prezesa, nie były określone w żadnym dokumencie wewnętrznym spółki. Powód znał pełną treść uchwały nr (...) oraz uchwały nr (...) i nr (...), o czym był informowany w drodze mailowej. Posiadał też wiedzę o uchyleniu uchwały nr (...). Kierowany przez powoda Oddział pozwanej spółki osiągał co roku zysk brutto, co zostało potwierdzone przyznaniem i wypłatą powodowi premią od zysku w latach 2008 i 2009. Nadto Oddział (...) G. wypracował zysk brutto w 2010 roku w wysokości 4266822,63 zł, a w 2011 r. w wysokości 3526268,28 zł.

Za lata 2010-2012 roku powód nie otrzymał tzw. premii prowizyjnej. W dniu 24 sierpnia 2011r. G. M. wraz M. O. przedłożyli prezesowi zarządu pozwanej spółki wyliczenie wynagrodzenia z tytułu „zajmowania kluczowego stanowiska w Spółce (...) S.A. za 2010 rok”. Również w dniu 3 lipca 2012 r. G. M. wraz M. O. przedłożyli prezesowi zarządu pozwanej spółki wyliczenie wynagrodzenia z tytułu „zajmowania kluczowego stanowiska w Spółce (...) S.A. za 2011 rok”.

Postanowieniem z dnia 27 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział V Gospodarczy (sygn. akt V GU 17/12) ogłosił upadłość (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w T. oraz wezwał wierzycieli upadłego do zgłaszania swoich wierzytelności do upadłego w terminie 3 miesięcy od dnia obwieszczenia postanowienia w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. G. M. zgłaszał wierzytelność z tytułu wynagrodzenia, jednakże nie została ona uznana przez nadzorcę sądowego, a powód nie odwołał się od tej decyzji do sędziego komisarza. W dniu 1 maja 2013 r. powód zawarł z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w T. reprezentowaną przez Syndyka Masy Upadłości porozumienie zmieniające, zgodnie z którym począwszy od 1 maja 2013 r. powód będzie otrzymywał łączne wynagrodzenie miesięczne w

wysokości 11725 zł, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie należne składniki wynagrodzenia i nie ma on uprawnienia do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, której wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd Okręgowy wskazał, iż oparł się również na zeznaniach świadków M. O., M. J. (1), M. T. (1), A. K., a także zeznaniach prezesa strony pozwanej M. P. oraz powoda i zeznania te ocenił, jako w pełni wiarygodne, albowiem były one zgodne z pozostałą dokumentacją zgromadzoną w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy ocenił, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy wskazał, iż w świetle ustaleń faktycznych sprawy wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i premii. Powód otrzymywał również dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie funkcji prokurenta. W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia na jego rzecz dodatkowych składników wynagrodzenia. Sąd wyjaśnił, iż premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter - premii regulaminowej oraz premii uznaniowej, (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Inny natomiast charakter ma premia uznaniowa, gdyż jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnątrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli - ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona. Dalej Sąd Okręgowy wyjaśnił, że pracownikowi przysługuje roszczenie o zapłatę premii, jeżeli odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia. Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać. Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to, w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy. Sąd Okręgowy przyznał, iż możliwa jest przy tym sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako premię „uznaniową”, ale jednocześnie kryteria jej nabycia są ścisłe, jednoznaczne i mierzalne, a procedura przyznawania sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. W wypadkach, gdy istnieje taki skonkretyzowany „regulamin” premiowania, „uznaniowa” premia stanowi w rzeczywistości premię regulaminową, a pracownikowi może służyć roszczenie o jej wypłacenie.

Odwołując się do treści uchwały zarządu (...) S.A. nr (...) z dnia 13 maja 2008 r. Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż przedmiotowa uchwała zawiera w swej treści zapis w § (...)ust. (...), przewidujący, iż dyrektor generalny jest uprawniony, w drodze oświadczenia do przyznania dodatkowego zmiennego wynagrodzenia brutto z tytułu zajmowania kluczowego stanowiska w Spółce (...) S.A. na zasadzie uznania, biorąc pod uwagę nakład pracy, zaangażowanie oraz inne przesłanki konieczne dla prawidłowej oceny pracownika w danym roku, w tym szczególności

zrealizowany wynik Oddziału (...) G., w którym pracownik ten zajmuje stanowisko. Sąd zauważył, iż uchwała nr (...), na którą powód powołuje się w pozwie, została uchylona w drodze uchwały nr (...)z dnia 12 stycznia 2010 r. Jednakże niezależnie od tego czy powód zapoznał się z jej treścią czy nie, zdaniem tego Sądu premia od 2010 r. miała charakter uznaniowy. Kwestia premii należnej powodowi na mocy uchwały nr (...)nie była objęta treścią umowy o pracę powoda, a tym samym w przypadku pozbawienia G. M. tego świadczenia nie było potrzeby dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę w trybie art. 42 k.p.

Odnośnie premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w latach 2011 i 2012 zł, powód wskazał, jako podstawę prawną swego żądania uchwałę nr (...)zarządu spółki z dnia 4 stycznia 2011 roku w sprawie przyjęcia zasad polityki wynagrodzeń w (...) S.A. Zarząd (...) S.A. w przedmiotowej uchwale nr (...)zatwierdził zasady polityki wynagrodzeń w (...) S.A., a z treści zawartej w punkcie (...)załącznika do tej uchwały wynika, że wynagrodzenie zmienne jest rodzajem premii uznaniowej. Pozostała część Polityki Wynagrodzeń dotyczy „sposobu wyliczenia premii”, a nie zasad jej przyznania. Z dokumentu tego wynika, iż „premia może zostać przyznana osobom uczestniczącym w realizacji projektu budowlanego na zasadzie uznania”. W dalszej części wskazano, jakie kryteria poddane ocenie przez Dyrektora Oddziału należy spełnić, aby otrzymać premię – „zaangażowanie pod względem jakości i czasu”. Zdaniem Sądu pierwszej instancji w powyższego wynika, iż w spółce promowano przede wszystkim premię uznaniową, czyli jej fakultatywny charakter. Polityka Wynagrodzeń stanowi tylko dokument wewnętrzny, a nie stanowi źródła prawa pracy, albowiem tylko regulamin wynagradzania jest dokumentem obowiązującym w zakresie ustalania pracownikom wynagrodzenia. W uchwalonej (...) S.A. podkreślono, że dokumentem regulującym odpowiedzialność pracodawcy wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów jest (...) S.A. w T.. Zgodnie z § (...) regulaminu premii uznaniowej i nagród stanowiącej załącznik do (...) S.A. w T., przyznanie premii uznaniowej odbywa się w formie nagrody w oparciu o ocenę pracy pracownika na rzecz Spółki. Z przedmiotowego zapisu jednoznacznie wynika, iż premia ma charakter uznaniowy. Ponadto - jak zauważa Sąd Okręgowy – przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia były wypłacane pracownikom nadal w oparciu o Regulamin Wynagradzania obowiązujący u strony pozwanej. W samej uchwale Polityka Wynagrodzeń (...)S.A. kategorycznie bowiem podkreślono, że „dokumentem regulującym odpowiedzialność pracodawcy wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów jest Regulamin Wynagradzania”. Nigdy w spółce wynagrodzenia pracowników nie były naliczane według Polityki Wynagrodzeń (...)SA., a powód otrzymywał premie na podstawie Regulaminu wynagradzania, jako premie uznaniowe, przyznawane przez Zarząd Spółki. Uchwała Zarządu pozwanej spółki z dnia 12 stycznia 2010 roku nr (...)nie została zakwestionowana. Sąd podkreślił również, iż w dniu 1 maja 2013 r. powód zawarł z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w T. reprezentowaną przez Syndyka Masy Upadłości porozumienie zmieniające, zgodnie z którym począwszy od 1 maja 2013 r. powód miał otrzymywać łączne wynagrodzenie miesięczne w wysokości 11725 zł, a wynagrodzenie to obejmowało wszystkie należne składniki wynagrodzenia i nie miał on już uprawnienia do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, iż osiąganie przez oddział kierowany przez powoda zysku nie oznaczało, iż powodowi automatycznie przysługiwała z tego tytułu premia, albowiem niezbędna była jeszcze stosowna uchwała zarządu spółki, a w związku z trudną sytuacją ekonomiczną strony pozwanej, zarząd spółki nie podejmował nowych uchwał o przyznaniu nagrody czy też premii dla powoda. W oparciu o powyższe argumenty Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo i orzekł o kosztach na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 490).

W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. tj. dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny poprzez niedokonanie ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że: w momencie przejęcia w 2008 r., (...) G. przez (...) S.A. doszło do ustaleń umownych pomiędzy powodem i pracodawcą odnośnie wynagrodzenia

przysługującego powodowi z tytułu premii od zysku wypracowanego przez kierowany przez powoda oddział spółki w G., w rezultacie których została podjęta uchwała nr (...) Zarządu Spółki; powód kilkakrotnie skutecznie wzywał pozwaną do zapłaty należnej mu premii od zysku; pozwana przynajmniej do momentu ogłoszenia upadłości spółki nie kwestionowała roszczeń dochodzonych przez powoda w związku z zaległym wynagrodzeniem z tytułu premii od zysku; powód z tytułu premii od zysku za rok 2010 otrzymał część należnego mu wynagrodzenia w formie trzech przelewów na rachunek bankowy powoda na łączną kwotę 42 216,80 zł.; Zarząd Spółki nie przedstawił w żaden sposób powodowi do wiadomości uchwały nr (...); powód pozostawał w uzasadnionym okolicznościami i zachowaniem strony pozwanej przekonaniu, że premia od zysku się powodowi należy; w 2012r. Oddział (...) G. wypracował zysk brutto w wysokości 2 871 182,76 zł.; w dniu 17 stycznia 2011r. uchwała nr (...) Zarządu Spółki została powodowi przez Dyrektora Personalnego Spółki przesłana wraz z informacją o wejściu w życie tej regulacji; premia za lata 2008-2009 była powodowi wypłacana regularnie, bez uprzedniej decyzji Zarządu Spółki w sprawie przyznania powodowi premii od zysku za dany rok obrotowy lub uprzedniej decyzji Zarządu Spółki. Zdaniem skarżącego przepis art. 233 §1 k.p.c. został również naruszony przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania poprzez: ustalenie przez Sąd na podstawie zebranego w sprawie materiału, że powód wiedział o uchwale nr (...), podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, że powód o uchwale nr (...) nie wiedział; ustalenie, że od 2010 roku premia od zysku miała charakter uznaniowy, podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie jednoznacznie wskazuje, że w latach 2008-2010 powodowi przysługiwała premia od zysku oparta na jednej podstawie - uchwale nr (...) Zarządu Spółki, a jej charakter począwszy od 2008 r. był roszczeniowy i nie uległ zmianie; ustalenie, że Polityka Wynagrodzeń stanowi tylko dokument wewnętrzny, podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie jednoznacznie wskazuje, że Polityka Wynagrodzeń stanowiła obowiązujący w Spółce system motywacyjny wprowadzony uchwałą przez Zarząd Spółki i przesłana z informacją o wejściu w życie osobom zajmującym kluczowe stanowisko w Spółce, w tym bezpośrednio powodowi, i stanowiła, podobnie jak uchwała nr (...) źródło prawa pracy w zakresie ustalającym dodatkowe zmienne wynagrodzenie; ustalenie przez Sąd, że uchwała nr (...) nie została przez powoda zakwestionowana, podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie jednoznacznie wskazuje, że powód do momentu wniesienia powództwa nie wiedział o powzięciu przez Zarząd Spółki uchwały nr (...) a tym samym nie miał możliwości jej zakwestionowania; ustalenie przez Sąd, że zawarte przez powoda z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w T. reprezentowaną przez Syndyka Masy Upadłości porozumienie zmieniające i wskazane w tym porozumieniu wynagrodzenie obejmowało wszystkie należne składniki wynagrodzenia, a powód nie miał uprawnień do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, podczas gdy z treści porozumienia oraz materiału zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, że porozumienie miało odniesienie wyłącznie do okresu zatrudnienia powoda objętego rzeczonym porozumieniem (tj. po dniu 1 stycznia 2013 r.) i w żadnym przypadku nie odnosiło się do roszczeń powoda w związku z należnym a niewypłaconym dodatkowym zmiennym wynagrodzeniem za lata 2010-2012:

Apelujący zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 78 § 1. art. 80 i art. 86 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że należna powodowi na podstawie uchwał nr (...) i nr (...) premia nie jest premią regulaminową; 2) art. 9 §1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uchwała nr (...) oraz Polityka wynagrodzeń nie stanowią źródła prawa pracy rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; 3) przez błędną wykładnię i niezastosowanie art. 42 w zw. z art. 9 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że zmiana warunków premiowania nie wymagała zastosowania wypowiedzenia zmieniającego; 4) przez niezastosowanie art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. obejmujących ochronę prawną własności i innych praw majątkowych, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę; 5) art. 328 § 2 k.p.c. przez niezastosowanie polegające na nie zawarciu w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadka M. O. oraz dokumentom przedłożonym przez powoda i jego twierdzeniom, a także nie wskazaniu i nie wyjaśnieniu podstawy prawnej skarżonego wyroku; 6) art. 203 § 2 w zw. z art. 79 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przez błędną wykładnię i w efekcie niezastosowanie, polegające na nie przyznaniu powodowi zwrotu części uiszczonej opłaty od pozwu w związku ze skutecznym ograniczeniem przez powoda roszczenia.

W oparciu o takie zarzuty apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, z uwzględnieniem skutecznego ograniczenia powództwa powoda dokonanego na rozprawie w dniu 5 marca 2015 r. oraz zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie orzeczenia o kosztach poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji. Wnosił również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu instancji odwoławczej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny, w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, uznając zasadność niektórych zarzutów apelacji w zakresie pewnych braków w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, uzupełnił obraz okoliczności faktycznych w następujący sposób:

W dniu 17 stycznia 2011r. pracodawca przesłał powodowi drogą elektroniczną informację o tym, że zarząd spółki podjął uchwałę w sprawie zatwierdzenia zasad Polityki Wynagrodzeń (...)S.A. Przesłano powodowi treść uchwały nr (...)i „zatwierdzoną” Politykę Wynagrodzeń zaznaczając, iż dokument ma charakter „poufny”. Dokument ten nie był przekazany do wiadomości całej załogi (dowód: wydruk wiadomości z dnia 17 stycznia 2011r. k. 127, zeznania świadka A. K. k. 170, 171, zeznania świadka M. J. (1) k. 153). Powód oraz M. O. po otrzymaniu tej informacji wraz z uchwałą nr (...)oraz Polityką Wynagrodzeń uważali, zgodnie z treścią tych dokumentów, że regulują one ich zasady wynagradzania od 1 stycznia 2011r. zastępując wcześniejsze uchwały zarządu spółki dotyczące zmiennego składnika wynagradzania. (dowód: zeznania świadka M. O. k.151, przesłuchanie powoda w charakterze strony k.196). W dniu 1 września 2011r. powód otrzymał drogą elektroniczną wiadomość, wysłaną na polecenie Dyrektora Personalnego zawierającą pytanie, jak zapisy Polityki Wynagrodzeń, przesłanej w styczniu 2011r. funkcjonują w rzeczywistości? Poproszono powoda również o przesłanie uwag lub propozycji zmian. (dowód: informacja e-mailowa z 1 września 2011r. k.140, zeznania świadka A. K. k.171). W przelewie dokonanym przez stronę pozwaną na rzecz powoda z dnia 25 lutego 2011r. na kwotę 8764, 35 zł oznaczono ją jako „wynagrodzenie za 02. 2011r.”, a przelewy z dnia 20 listopada 2011r. na kwotę 16987,80 zł i z dnia 29 grudnia 2011r. na kwotę 14 760 zł w ewidencji Banku (...) oznaczono jako „prokura-premia”. W kwocie 8764,35 zł netto mieściła się „nagroda uznaniowa” w wysokości 3500 zł brutto. Przelana na rachunek powoda kwota 16 987,80 zł stanowiła pomniejszoną jedynie o zaliczkę na podatek dochodowy kwotę 20 716 zł brutto, zaś kwota 14 760, 00 zł stanowiła pomniejszoną o zaliczkę na podatek dochodowy kwotę 18 000 zł brutto (dowód: wydruk operacji bankowych z Banku (...) z dnia 7 marca 2014r. k. 35-38 , informacja o wynagrodzeniu k. 42)

Postanowieniem z dnia 27 lipca 2012r. Sąd Rejonowy w Tarnowie (sygn. akt VGU 17/12 ogłosił upadłość (...) S.A w T. z możliwością zawarcia układu, ustanawiając zarząd własny dłużnika mieniem wchodzącym w skład masy upadłości. Postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2012r. (sygn. akt V GUU 1/12) Sąd ten zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego na postępowanie obejmujące likwidację majątku, powołując syndyka masy upadłości. Kolejnym postanowieniem z dnia 6 marca 2013r. (sygn. akt. V GUU2/13) Sąd Rejonowy w Tarnowie ponownie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego na postępowanie z możliwością zawarcia układu, odwołując jednocześnie syndyka masy upadłości i powołując nadzorcę sądowego. (dowód: postanowienia Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 27 lipca 2012r., 10 sierpnia 2012r., 6 marca 2013r. k.117-120). Dowody z powyższych dokumentów nie budzą wątpliwości Sądu z punktu widzenia ich autentyczności i nie były też podważane przez strony postępowania. Zeznania wskazanych świadków w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny dokonał na ich podstawie powyższych ustaleń są wiarygodne, bowiem korespondują z treścią wskazanych wyżej dokumentów i wspólnie tworzą logiczny, i zgodny z doświadczeniem życiowym obraz okoliczności faktycznych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się częściowo uzasadnioną.

Na wstępie należy podkreślić, iż w pozwie sporządzonym przez profesjonalnego pełnomocnika wskazano, jako podstawę prawną roszczeń uchwałę zarządu pozwanej spółki nr (...) z dnia 13 maja 2008r. oraz uchwałę zarządu nr (...)z 4 stycznia 2011r. w sprawie przyjęcia zasad Polityki Wynagrodzeń w (...), a zatem tak określone pozwie

roszczenia nie były wywodzone z faktu jednoczesnego pełnienia przez powoda funkcji prokurenta spółki, lecz wyraźnie określone zostały, jako roszczenia ze stosunku pracy. Ponadto pełnomocnik powoda odnosząc się do zarzutów strony pozwanej, w piśmie z dnia 11 sierpnia 2014r. (k. 125) wyraźnie potwierdził taką właśnie podstawę powództwa, wskazując jednoznacznie, że dochodzone roszczenia nie wynikają z pełnienia funkcji prokurenta, lecz z pracowniczego zatrudnienia powoda na stanowisku zastępcy dyrektora, a następnie dyrektora oddziału. Sąd pierwszej instancji trafnie zatem roszczenia powoda rozpoznał, jako roszczenia ze stosunku pracy.

Zasadniczy spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do tego, czy kwoty dochodzone przez powoda były tzw. premią regulaminową czy też nagrodą (premią uznaniową). Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku trafnie dokonał rozróżnienia charakteru prawnego tego rodzaju świadczeń, dochodząc do właściwych wniosków, że tylko premia regulaminowa może mieć charakter roszczeniowy. Jak podsumował swoje dotychczasowe orzecznictwo w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14 LEX nr. 1712812) o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Możliwe jest więc odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Trafnie też zauważył Sąd Najwyższy, że koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje zatem 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. Przepis art. 105 k.p. przewiduje, iż za wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy, podnoszenie wydajności oraz jakości pracy, przyczynianie się do wykonywania zadań zakładu pracy, pracownikowi może być przyznana nagroda. Nie ulega wątpliwości, iż nagroda przewidziana w tym przepisie jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według uznania. Zwrócić należy uwagę, że nagroda pieniężna nie została ujęta w dziale trzecim Kodeksu pracy: "Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia", ale w dziale czwartym: "Obowiązki pracodawcy i pracownika". Umieszczenie przepisów o nagrodzie w Kodeksie pracy nakazuje traktować ją jako szczególne uprawnienie pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników, poza uzgodnionym w umowie o pracę i roszczeniowym wynagrodzeniem za pracę. Warto też zauważyć, iż przepis art. 105 k.p. wskazuje na pewne tylko bardzo ogólne przesłanki przyznania nagrody (wykazywanie inicjatywy, podnoszenie wydajności oraz jakości). Nie są one jednak skonkretyzowane i obiektywnie sprawdzalne. Zatem w świetle tej regulacji, nie odbiera określonemu świadczeniu charakteru nagrody uznaniowej to, że w akcie w którym je przewidziano (np. regulaminie czy umowie o pracę) określono jedynie ogólne, pozostawione swobodnej ocenie pracodawcy przesłanki, jakimi może się on kierować przyznając nagrodę, a jednocześnie nie wskazano precyzyjnie konkretnych i weryfikowalnych warunków nabycia tego świadczenia.

Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 20 stycznia 2005 r. I PK 146/04 LEX nr 390095) rozważając tę kwestie stwierdził, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy, przy czym przed przyznaniem nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. Jeżeli natomiast warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Należy więc wyraźnie podkreślić, że świadczenie ma charakter uznaniowy, a zatem nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli warunków premiowania. Decydującego znaczenia nabiera zatem fakt, czy odpowiednie akty prawne (np. regulaminy wynagradzania) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli odpowiedź jest negatywna i przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 Nr 11, poz. 235; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Sąd Apelacyjny zasadniczo akceptuje ustalenia Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne, bowiem znajdują one uzasadnienie w zgromadzonym materiale dowodowym. Należy jednak podkreślić, iż w zakresie ustaleń faktycznych ta akceptacja ze strony Sądu Apelacyjnego nie może odnosić się do takich stwierdzeń Sądu Okręgowego, które w istocie są nie tyle ustaleniami faktów, co interpretacją tych faktów i oceną prawną tego Sądu, w szczególności dotyczy to oceny charakteru spornego świadczenia jako nagrody lub premii regulaminowej. Jak zresztą trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, to nie nazwa świadczenia, a jedynie przewidziane w odpowiednim akcie odpowiednio skonkretyzowane (lub nie) przesłanki i warunki nabycia prawa do świadczenia decydują o tym czy mamy do czynienia z premią czy nagrodą. W tym kontekście Sąd Apelacyjny nie podziela stwierdzenia zawartego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż również świadczenie przewidziane w uchwale zarządu spółki nr 1/1/2011, w szczególności w stanowiącej załącznik do tej uchwały Polityce Wynagrodzeń miało charakter uznaniowy, co zostanie w dalszej części rozważań szerzej wyjaśnione.

Sąd Apelacyjny nie podziela również ustaleń Sądu pierwszej instancji dotyczących celu, dla którego przesłano między innymi powodowi treść uchwały zarządu nr (...)wraz z Polityką Wynagrodzeń oraz co do charakteru tego dokumentu, jako jedynie projektu. W szczególności ani z treści e-maili przesłanych powodowi na polecenie zarządu spółki wraz z tą uchwałą, ani z relacji powoda oraz świadka M. O. (k. 151) nie wynika, iż dokument ten przesłano jedynie w formie projektu, celem zaopiniowania do dalszych prac nad tym dokumentem. Zeznania świadków (M. J. k. 153, M. T. k. 154) w oparciu o które Sąd Okręgowy dokonał takich ustaleń, nie są w tej części wiarygodne, bowiem wyraźnie przeczą im dowody z dokumentów. Treść informacji przesłanej powodowi w dniu 17 stycznia 2011r. (k. 127) jest jednoznaczna i nie ma w niej mowy o żadnym projekcie czy prośby o opinie lub konsultację, lecz wynika z niej jednoznacznie, że przesłano powodowi Politykę Wynagrodzeń, jako dokument już „zatwierdzony” przez zarząd spółki, zaś z samej uchwały nr (...)wynikało, że wchodzi ona w życie „z dniem podjęcia”. W kolejnej informacji przesłanej drogą elektroniczną z dnia 1 września 2011r. (k.140) Kierownik Działu Personalnego pytał powoda o opinię nie na temat projektu, lecz o to, „jak zapisy tej Polityki funkcjonują w rzeczywistości”. Logicznym jest, że w odniesieniu jedynie do projektu przekazanego dopiero do konsultacji nie zadaje się pytania, jak dane przepisy funkcjonują w rzeczywistości, skoro miał być to tylko projekt regulacji. Okoliczność czy na podstawie tego dokumentu wypłacano określone w nim świadczenia także innym pracownikom nie ma zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia powoda jako dyrektora oddziału w G. tym bardziej, iż w trudnej sytuacji całej spółki trudno było innym dyrektorom zrealizować warunki premiowania określone w tym dokumencie. Ponadto dla innych pracowników np. wskazanych w pkt (...)) nie określono w sposób analogiczny, a zatem skonkretyzowany i weryfikowalny warunków przyznania świadczenia nazwanego w ich przypadku „nagrodą uznaniową”. Jak wynika z racji świadka M. J. (k.153) zarząd o podjętych uchwałach informował tylko osoby, których dotyczyły te uchwały, zaś przekazana powodowi Polityka Wynagrodzeń nie była przekazywana do wiadomości całej załogi. Powyższe argumenty mogą zatem świadczyć o tym, iż sytuacja powoda jako dyrektora oddziału, który spełnił wszystkie warunki premiowania przewidziane dla niego w Polityce Wynagrodzeń w zakresie uprawnienia do świadczenia wynikającego z uchwały nr (...)mogła różnić się od sytuacji większości pracowników. Jak zostanie dalej wyjaśnione, znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma jedynie to czy postanowienia tego aktu, a w szczególności warunki premiowania stały się elementem stosunku pracy powoda, z którego powód może wywodzić swoje roszczenie.

Pozostając dalej na gruncie podstawy faktycznej przyjętej przez Sąd pierwszej instancji, warto podkreślić, iż w apelacji, odnosząc się do okoliczności faktycznych sprawy, zarzucono przede wszystkim brak określonych, postulowanych przez powoda ustaleń faktycznych poprzedzających rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, zaś w mniejszym zakresie zarzucono błędy w dokonanych przez ten Sąd ustaleniach, przy czym te ostatnie zarzuty, albo stanowią polemikę w istocie z oceną prawną określonych ustaleń (dotyczących np. uznaniowości świadczenia), albo dotyczą faktów, które nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Niektóre tylko braki dotyczące istotnych ustaleń faktycznych, na które zwrócono uwagę w środku zaskarżenia, Sąd Apelacyjny uzupełnił w zakresie wyżej wskazanym.

Przesądzenie przez Sąd Apelacyjny przede wszystkim w oparciu o samą treść uchwały zarządu pozwanej spółki nr (...), iż w przypadku świadczenia w niej przewidzianego (dodatkowego zmiennego wynagrodzenia) mamy w sposób jednoznaczny do czynienia z premią uznaniową, a zatem nagrodą powoduje, że większość zarzutów sformułowanych

w apelacji dotyczących tego świadczenia, zmierzających do wykazania naruszenia art. 233§1 k.p.c. poprzez brak określonych ustaleń, nie może odnieść zamierzonego skutku i pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w zakresie prawa do spornego świadczenia za 2010r. Przede wszystkim zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, iż w 2008r. strony zawarły (w formie ustnej) jakieś dodatkowe porozumienie dotyczące premii od zysku, a jednocześnie modyfikujące zasady literalnie określone w uchwale zarządu nr (...)W szczególności - wbrew zarzutom apelacji - na takie ustne uzgodnienia nie wskazuje w swych zeznaniach ani świadek M. O., ani prezes zarządu strony pozwanej M. P., a nawet sam powód. Zarzuty apelacji formułowane w oparciu o twierdzenia, iż powód wzywał pracodawcę o wypłatę tej premii, a pozwana wyraźnie nie kwestionowania roszczeń powoda oraz o przekonaniu powoda, że premia z zysku za 2010r. mu przysługuje, w świetle postanowień uchwały nr (...) także nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia o zasadności tego roszczenia. Nie można bowiem zasadnie wywodzić roszczenia o charakterze nagrody z faktu bezczynności czy bierności pracodawcy wobec wysuwanych przez pracownika żądań dotyczących spełnienia tego rodzaju świadczenia. Również to, że sporne świadczenie przewidziane w uchwale nr (...) było wypłacanie powodowi w latach 2008 i 2009 nie przesądza automatycznie, iż powód wbrew treści uchwały nr (...)i bez wymaganego oświadczenia pracodawcy (...) ust. (...) uchwały nr (...) przyznającego tę nagrodę nabył prawo do analogicznego świadczenia za rok 2010. Podobnie okoliczność czy i kiedy powód dowiedział się o uchwale zarządu nr (...), uchylającej między innymi uchwałę nr (...) oraz czy i w jakim trybie kwestionował uchwałę nr (...) nie ma znaczenia dla oceny roszczenia powoda za 2010r., skoro sporne świadczenie miało niewątpliwie charakter nagrody. Reasumując, w większości okoliczności wskazane w apelacji, a dotyczące świadczenia przewidzianego w uchwale nr 33/2008, których w świetle zarzutów apelacji Sąd Okręgowy nie ustalił, choć zdaniem strony powodowej powinien, nie są w świetle postanowień uchwały nr 33/2008 wskazujących na uznaniowy charakter świadczenia faktami o których mowa w art. 227 k.p.c.

Dla rozstrzygnięcia sprawy kluczowe znaczenie miała analiza treści uchwał zarządu, z których powód wywodził swoje roszczenia, pod kątem ustalenia czy świadczenia w nich przewidziane miały charakter uznaniowy, a zatem były w istocie rodzajem nagrody, czy też były premią, co, do której pracownikowi przysługuje roszczenie po spełnieniu ściśle określonych w tych dokumentach warunków. Ocena tej kwestii ściśle wiąże się z zarzutami prawa materialnego wskazanymi w apelacji. Na wstępie należy zauważyć, iż akty te (uchwały zarządu nr (...) oraz nr (...)) są dalekie od przejrzystości i spójności, często zawierają postanowienia, które nie korespondują ze sobą, a czasami są nawet wzajemnie sprzeczne. Nie sposób uniknąć refleksji, że ilość wydawanych przez zarząd spółki uchwał, mających regulować również sferę stosunków pracy, (co widoczne jest na tle uchwały nr (...) uchylającej szereg wcześniejszych uchwał) nie szła w parze z redakcyjną i prawniczą jakością ich postanowień.

Jeżeli chodzi o uchwałę zarządu nr (...) z dnia 13 maja 2008r. to przede wszystkim §1 tej uchwały jako wstępny i ogólny musi być brany pod uwagę przy ocenie tej spornej kwestii, bowiem jak to zwykle bywa – na wstępie danego aktu, jego autor wskazuje ogólne cele i założenia dalszej regulacji. Podstawowe znaczenia ma więc pierwsze i wstępne postanowienie, iż dyrektor jest uprawniony w drodze oświadczenia do przyznania dodatkowego zmiennego wynagrodzenia „na zasadzie uznania”. Użycie tych ostatnich słów w sposób jednoznaczny wskazuje na uznaniowy charakter spornego świadczenia. Dalsza część tego zdania, w którym wskazano okoliczności, które Dyrektor Generalny bierze pod uwagę podejmując taką decyzję jedynie potwierdzają tę tezę. Te okoliczności, czyli nakład pracy, zaangażowanie oraz „inne przesłanki konieczne dla prawidłowej oceny pracownika w danym roku pracy”, w tym wynik brutto oddziały, są na tyle ogólne, ocenne i niekonkretne, że nie pozwalają na przyjęcie, iż są to obiektywne i weryfikowalne warunki przyznania danemu pracownikowi tego dodatkowego składnika wynagrodzenia. Warto podkreślić, iż w świetle tego zapisu dyrektor generalny bierze pod uwagę również „inne przesłanki konieczne dla prawidłowej oceny pracy pracownika”, choć uchwała dalej nie precyzuje, jakiego rodzaju są te „inne przesłanki”. Zatem wybór jakie jeszcze inne przesłanki dyrektor będzie brał pod uwagę pozostawia się wyłącznemu i swobodnemu uznaniu samego dyrektora generalnego, wymieniając tylko przykładowo („w szczególności”) wynik brutto oddziały. W świetle takich zapisów o tym czy nakład pracy i zaangażowanie pracownika są odpowiednio duże, że spełniają w danych okolicznościach i uwarunkowaniach ekonomicznych oczekiwania dyrektora generalnego w stopniu uzasadniającym przyznanie tego dodatkowego świadczenia, w istocie na zasadzie swobodnego uznania decyduje sam dyrektor. Nie określono ani jak duże, w jaki sposób mierzone i weryfikowane mają być nakład pracy czy zaangażowanie

pracownika, aby dyrektor przyznał tę premię. Zauważyć też należy, iż w przepisie tym nie użyto nawet bardziej precyzyjnych i weryfikowalnych określeń jak np. „duży (lub bardzo) nakład pracy” czy „duże (lub bardzo duże) zaangażowanie”, a jednocześnie wskazano dalsze, bliżej nieokreślone „inne przesłanki”. Warto podkreślić, że stopień ogólności przesłanek, jakimi mógł kierować się dyrektor przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu tego świadczenia był porównywalny z przesłankami wskazanymi w art. 105 k.p., jakimi może kierować się pracodawca przyznając nagrodę uznaniową (przejawianie inicjatywy, podnoszenie wydajności oraz jakości, przyczynianie się do wykonania zadań zakładu). Przepis tej uchwały nie formułuje zatem wymiernych i sprawdzalnych warunków, po spełnieniu których dyrektor generalny byłby zobowiązany podjąć pozytywną decyzję o dodatkowym wynagrodzeniu, lecz ogólnie jedynie i przykładowo wskazuje jakie okoliczności będzie brał pod uwagę przy podjęciu tej, w istocie uznaniowej decyzji. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż z przepisu tego wynika, że decyzja o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia przybrać powinna formę oświadczenia dyrektora generalnego, mimo, że zgodnie z § (...) tej uchwały w trakcie roku wynagrodzenie to wypłacane może być zaliczkowo, co stanowi pewną niekonsekwencję czy brak precyzji przy tworzeniu tego aktu. Podkreślić należy, iż w praktyce nawet brak precyzyjnego przestrzegania postanowień tej uchwały w zakresie procedury decydowania o przyznaniu tego świadczenia w latach poprzednich i faktyczne wypłacanie powodowi świadczenia za lata 2008 i 2009, nie może prowadzić do modyfikacji zasad wynikających tego aktu i nie rodzi jeszcze roszczenia o taką samą wypłatę za 2010r., jeśli nie została podjęta przez dyrektora generalnego „na zasadzie uznania” pozytywna decyzja w sprawie przyznania tego świadczenia. W świetle treści tej uchwały, bez takiej pozytywnej decyzji dyrektora generalnego nie może powstać roszczenie o wypłatę spornego świadczenia, nawet, gdyby wcześniejsze wypłaty nastąpiły za milczącym tylko, dorozumianym przyzwoleniem dyrektora generalnego i nawet bez jego pisemnego oświadczenia, przyznającego nagrodę. Natomiast przepis ustęp (...) § (...) tej uchwały dotyczy jedynie określenia samej wysokości tego świadczenia, w zależności od zrealizowanego wyniku brutto. Nie określa on jednak przesłanek do nabycia prawa do dodatkowego świadczenia, bowiem te zawarte są w (...) ust (...), a jedynie wskazuje sposób ustalania jego wysokości, w przypadku pozytywnej decyzji o jego przyznaniu. Warto przy tym zauważyć, iż pierwsza część tego przepisu brzmi następująco: „Uznając za zasadne przyznanie wynagrodzenia, o którym mowa w ust 1...”. Zatem owo pozytywne uznanie dyrektora, o którym mowa w ust. 1, w oparciu jedynie o ogólne i nieweryfikowalne kryteria dopiero pozwala przejść do dalszego etapu, polegającego już na czysto rachunkowym wyliczeniu świadczenia. Jako logiczne i przekonywujące należy ocenić relacje dyrektora generalnego M. P., iż kwoty ustalone zgodnie z § (...) ust. (...)tej uchwały to kwoty maksymalne tego rodzaju świadczenia jakie przewidział pracodawca, a wyższe mogły być przyznane tylko w trybie wyjątkowym przewidzianym w § (...). Trzeba też podkreślić, iż zgodnie z § (...) uchwały dyrektor generalny przyznając w drodze oświadczenia skierowanego do konkretnego pracownika to dodatkowe świadczenie, jednocześnie określa jego wysokość. Okolicznością niesporną jest -przyznana w pozwie przez powoda - iż za sporne lata 2010-2012 dyrektor generalny nie skierował do powoda żadnego oświadczenia w sprawie przyznania mu spornego świadczenia. W § 1 ust. 3 powtórzono zasadę, że warunki przyznania świadczenia nie są określone w ust. (...)lecz w ust. (...) § (...)a zatem świadczenie to pracownik może nabyć „na zasadzie uznania”. Natomiast przepis § (...)tej uchwały wyposaża dyrektora generalnego w uprawnienie do przyznania wynagrodzenia „w przypadkach szczególnych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej spółki” niezależnie od wynagrodzenie wynikającego z uchwały. Sąd Apelacyjny dostrzega, iż wyrazem niespójności wewnętrznej tego aktu są postanowienia dotyczące wypłaty zaliczek przewidziane w § (...), gdyż nie sprecyzowano wyraźnie kto podejmuje decyzję o ich wypłacie i nie skorelowano procedury wypłaty zaliczek z treścią § (...) ust. (...) wyraźnie przewidującą uznaniowość tego świadczenia. Porównanie tych przepisów musi jednak prowadzić do wniosku, że z skoro całe świadczenie można nabyć w oparciu o decyzję podejmowaną na „zasadzie uznaniowości”, przybierającą postać oświadczenia skierowanego do pracownika, to zaliczki na tego rodzaju świadczenie również zależą od decyzji dyrektora generalnego, tym znaczeniu, że może on również „na zasadzie uznania” zdecydować o braku wypłaty tych zaliczek, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę zaliczki na poczet tej nagrody. Okoliczności, że powód w praktyce w 2011r. otrzymał dodatkowe kwoty, poza stałymi składnikami wynagrodzenia nie przesadzają jeszcze o tym, iż dyrektor podjął decyzję o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia za cały 2010r., tym bardziej w maksymalnej, dopuszczalnej przez uchwałę nr (...)wysokości. Ponadto w przelewie, na który powołuje się powód z dnia 25 lutego 2011r. na kwotę 8764, 35zł oznaczono ją jako „wynagrodzenie za luty 2011r.”, a przelew z dnia 20 listopada 2011r. na kwotę 16987, 80zł i z dnia 29 grudnia 2011r. na kwotę 14 760 zł w ewidencji Banku (...) (k- 35-38) oznaczono jako „prokura-premia”, co może wskazywać, że nie było wynagrodzenie ze stosunku pracy

przewidziane w uchwale nr (...) lecz premia z tytułu wykonywania dodatkowej funkcji prokurenta. Warto przy tym podkreślić, iż od tych ostatnich kwot pracodawca odprowadził jedynie zaliczkę na podatek dochodowy, a odprowadził składek na ubezpieczenia społeczne (por. k. 42). Bez wątplenia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok z 6 czerwca 2000r. I 705/99 OSNP 2001 nr 24 poz. 713) dopiero przyznanie pracownikowi świadczenia o charakterze nieobowiązkowym w określonej kwocie rodzi prawo domagania się wypłaty. Jeżeli zatem pracownikowi już przyznano premię uznaniową, to ma on roszczenie o jej wypłatę (por. wyrok SN z 15 stycznia 1991r. I PR 382/90 lex nr 1671816). Jak już wskazano dyrektor generalny w trybie przewidzianym przez przepisy uchwały nr 33/2008 nie skierował jednak do powoda żadnego oświadczenia (ani w formie i pisemnej ani ustnej) przyznającego to dodatkowe świadczenie za 2010r. i nie określił też jego wysokości. W tej sytuacji nie można przyjąć, że zostało ono powodowi przyznane w całości, (czyli w maksymalnej wysokości przewidzianej przez przepisy tej uchwały), co uzasadniałoby roszczenie o jego wypłatę w takiej właśnie wysokości. Podkreślić więc należy, iż nawet jeśli pracodawca faktycznie wypłaciłby powodowi za 2010r. jakiegokolwiek kwoty mające postać nagrody, z faktu tego powód nie mógłby wywodzić roszczenia o wypłatę nagrody za ten rok w określonej, wyższej wysokości. Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż świadczenie przewidziane w uchwale nr (...) jako w istocie nagroda, nie ma charakteru roszczeniowego, a zatem również powodowi takie roszczenie nie przysługuje.

Inaczej należy ocenić roszczenia powoda dotyczące premii za lata 2011 i 2012, przede wszystkim z uwagi na odmienną ich podstawę prawną. Nie ulega wątpliwości, że dokument w postaci uchwały zarządu nr (...) i jej załącznika: Polityki Wynagrodzeń (...) S.A. został przesłany do wiadomości powoda na polecenie zarządu spółki z informacją (elektroniczna wiadomość z dnia 17 stycznia 2011r. k.127), że jest to „zatwierdzona polityka wynagrodzeń”, zaś w dniu 1 września 2011r. (k.140) pracodawca między innymi zapytał powoda o to „jak zapisy tej polityki funkcjonują w rzeczywistości...”

Odnosząc się do zarzutu apelacji naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 9 §1 k.p. wskazać należy, że bez względu na to czy obie te uchwały można zakwalifikować jako prawo pracy w rozumieniu art. 9 k.p. czy jako akt jednostronny pracodawcy, modyfikujący na korzyść powoda treść stosunku pracy, istota problemu sprowadzała się do oceny czy świadczenia w nich przewidziane mają charakter nagrody czy też premii charakterze roszczeniowym. Oceniając charakter tych aktów w kontekście regulacji zawartej w art. 9 k.p., wskazać należy, iż przepis ten za źródła prawa pracy uznaje nie tylko ustawy, w tym ustawę zasadniczą, oraz akty wykonawcze do ustaw, lecz także układy zbiorowe pracy i inne, oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, a także regulaminy i statuty. Akt normatywny stanowiący źródło prawa nie musi być w całości poświęcony materii stanowiącej przedmiot określonej gałęzi prawa, wystarczy, że tylko niektóre jego przepisy (postanowienia) zawierają regulacje dotyczące tej materii. Przepis art. 9 k.p. za źródła prawa pracy uznaje tylko te akty normatywne, które regulują prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Wśród regulaminowych źródeł prawa pracy wypada wskazać przede wszystkim: regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy premiowania i nagradzania, regulaminy zakładowej działalności socjalnej. Zasadą więc jest, że jednostronne czynności (akty) pracodawcy są źródłem prawa, gdy tak kwalifikuje je przepis ustawy.

Problem charakteru uchwały zarządu nr 33/2008, w szczególności czy można ją traktować jako prawo pracy w rozumieniu art. 9 k.p. ma jednak w przedmiotowej sprawie drugorzędne znaczenie, wobec analizy postanowień tej uchwały, które w sposób jednoznaczny określają świadczenie przewidziane w tej uchwale jako świadczenie uznaniowe, a zatem nagrodę. Zarówno stosowanie metod wykładni właściwych dla postanowień regulaminowych, normatywnych (aktów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.) jak i wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.) nie pozwalają tym postanowieniom nadać znaczenia postulowanego przez powoda, wyraźnie sprzecznego z literalnym brzemieniem tej uchwały. Zaliczane omawianych uchwał do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p. przesądzałoby, iż są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), a zatem zasadniczo nie byłoby podstaw, aby art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stosować do nich w sposób bezpośredni. Nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. I PK 235/07 OSNAPiUS 2009 nr 15-16, poz. 190).

W ocenie Sądu Apelacyjnego postanowienia drugiej uchwały na którą powołuje się powód, uzasadniając roszczenia za lata 2011 i 2012r. tj. uchwały nr (...)i jej załącznika w postaci zasad Polityki Wynagrodzeń w (...)wskazują, że świadczenie w niej przewidziane nie ma charakteru nagrody lecz premii regulaminowej. Oceniając charakter tego aktu w kontekście zarzutu apelacji naruszenia art. 9 §1 k.p. należy zauważyć, iż w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 194/07 OSNP 2009/11-12/133, OSP 2010/1/8) Sąd Najwyższy, kierując się funkcją ochronną przyjął, że system motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Dokument, w którym zapisano zasady obliczania nagród, ma niewątpliwie charakter regulaminu, a z art. 77⁽²⁾ k.p. nie wynika zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach. Pogląd traktujący uchwały zarządu spółek prawa handlowego jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. budził pewne zastrzeżenia w piśmiennictwie (por. Komentarz do art. 9 k.p. K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej pkt 9.4 , LEX/el., 2016), oparte z na założeniu, że regulamin wynagradzania (w tym wypadku premiowania) powinien zostać wydany przy zastosowaniu wszystkich reguł przewidzianych w art. 77⁽²⁾k.p. i wówczas dopiero staje się źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. W wyroku z dnia 4 września 2008r. III PK17/08 (OSNP 2010/1-2/12) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż regulamin wynagradzania jest autonomicznym źródłem prawa pracy wymienionym *expressis verbis* w art. 9 k.p. i jako taki musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Bez wątplenia przesłana powodowi jako dokument „poufny” Polityka Wynagrodzeń nie spełniała wszystkich warunków przewidzianych dla tworzenia i wejścia w życie regulaminu premiowania, będącego odmianą regulaminu wynagradzania, przewidzianych w art. 77⁽²⁾ k.p. Jednocześnie Sąd Apelacyjny podziela pogląd, iż przepis art. 9 k.p. nie może być interpretowany rozszerzająco, zawiera bowiem definicje prawa pracy. Biorąc powyższe pod uwagę, bezzasadny okazał się zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisu art. 9 §1k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż uchwały zarządu pozwanej spółki nr (...) oraz (...)nie stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu tego przepisu.

Brak podstaw do uznania tego aktu za prawo pracy w rozumieniu art. 9 k.p. nie oznacza, iż jego postanowienia nie mogły zostać objęte treścią konkretnego stosunku pracy w sytuacji, gdy strony w sposób bezpośredni lub dorozumiany wyraziły taką wolę. Warto bowiem zauważyć, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość modyfikacji na korzyść pracownika warunków wynagradzania w oparciu o jednostronne oświadczenia (akty) pracodawcy, nawet niebędące źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (por. wyrok z 26 maja 2000r. I PKN674/99 OSNP 2001/22/664), wyrok z dnia 27 października 2004 r., I PK 588/03, OSNP 2005, nr 12, poz. 170, wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 419/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 123). Sąd Najwyższy w takiej sytuacji zasadnie przyjmuje koncepcję dorozumianej zgody pracownika na nowe, korzystniejsze warunki wskazane przez pracodawcę w jednostronnym akcie skierowanym do pracownika. W literaturze przedmiotu również wyrażono trafny pogląd, iż taki jednostronny akt pracodawcy, tworzy prawo podmiotowe dla pracownika i do takiego oświadczenia należy odpowiednio stosować art. 18 k.p., zaś pracodawca jest związany takim oświadczeniem (por. Komentarz do art. 9 k.p. K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej pkt 9.4 , LEX/el., 2016). W takiej sytuacji te nowe warunki stają się elementem treści stosunku pracy. Zatem przesłane powodowi w przedmiotowej sprawie „zatwierdzone” nowe warunki premiowania zawarte w uchwale zarządu, w sposób korzystny dla powoda jako dyrektora oddziału zmieniały jego dotychczasowe warunki wynagradzania i na zasadzie dorozumianej zgody pracownika na te korzystne warunki uzupełniły dotychczasową treść jego stosunku pracy w części obejmującej zasady wynagradzania. Okoliczność, iż obowiązujący jako odrębny akt prawa pracy Regulamin Wynagradzania przewidywał inne świadczenie w postaci premii uznaniowej, a zatem klasycznej nagrody (art. 105 k.p.), nie ma wpływu na ocenę zasadności roszczenia powoda o zupełnie odrębne świadczenie przewidziane w przesłanej mu, „zatwierdzonej” Polityce Wynagrodzeń. Pracodawca nie mógł zatem jednostronnie odstąpić od stosowania tych nowych, dodatkowych obok Regulaminu Wynagradzania uregulowań, bowiem zgodnie z ogólnymi zasadami rządzącymi umownymi stosunkami pracy każda zmiana wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r. I PK 494/03 OSNP 2005/10/140). W tym kontekście uzasadniony jest zarzut apelacji naruszenia art. 42 k.p. w odniesieniu do postanowień umowy o pracę powoda wynikających z regulacji zawartych w uchwale nr 1/1/2011.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, iż wprowadzone uchwałą zarządu nr (...)zasady Polityki Wynagrodzeń, w szczególności w zakresie premii „za osiągnięty zysk” dla dyrektorów oddziałów i ich zastępców, (która nie miała w odróżnieniu od świadczenia przewidzianego w uchwale nr (...)charakteru nagrody) zmodyfikowały dotychczasową treść stosunku pacy powoda, dając mu prawo do domagania się dodatkowego świadczenia, po spełnieniu warunków określonych w tym akcie.

Warto zauważyć, iż w odpowiedzi na pozew strona pozwana nie twierdziła bynajmniej, iż Polityka Wynagrodzeń nie była aktem obowiązującym i, że była tylko projektem do dalszych prac (takie zarzuty pojawiły się znacznie później), lecz jedynie podnosiła, że przewidziana w nim premia miała charakter uznaniowy. W świetle powyższego oraz biorąc pod uwagę treść uchwały nr 1/1/2011 w sprawie przyjęcia zasad Polityki Wynagrodzeń, a także fakt przesłania tego aktu powodowi i niektórym innym pracownikom (por. relacje świadków: M. J. k. 153, M. T.k.154), twierdzenia strony pozwanej o tym, że dokument ten w ogóle był pozbawiony znaczenia prawnego, nie mogą odnieść skutku w stosunku do powoda. Zarówno powód jak i świadek O. (k. 151) traktowali przekazaną im „zatwierdzoną” Politykę Wynagrodzeń, jako nowe zasady premiowania, które w stosunku do nich uzupełniły - na korzyść pracownika - dotychczasowe regulacje. Bez względu czy akt ten miał obowiązywać w całej spółce i bez względu kiedy, i jakim trybie miał być wprowadzony dla całej załogi, nie ulega wątpliwości, iż powodowi pracodawca przesłał ten dokument z informacją, że jest „zatwierdzony” przez zarząd, co w odbiorze powoda musiało oznaczać skuteczność jego postanowień w zakresie jego stosunku pracy. Nie ulega też wątpliwości, iż powód akceptował te korzystniejsze warunki premiowania i stanowiły one istotny element motywacyjny do osiągania zakładanych i prognozowanych przez zarząd spółki wyników finansowych oddziału kierowanego przez powoda.(por. załącznik nr. (...) do w/w uchwały). Okoliczność, że w oparciu o postanowienia tego aktu żadnemu z pracowników nie wypłacono przewidzianych w nim świadczeń, w szczególności nie wypłacano premii dyrektorom oddziałów i ich zastępcom za wypracowany wynik finansowy, automatycznie nie oznacza, iż podjęcie takiej uchwały i przekazanie tych nowych zasad premiowania powodowi nie wywołało w zakresie jego stosunku pracy żadnych skutków. Warto bowiem zauważyć, iż z uwagi na trudną sytuację finansową całej spółki, prowadzącą do wszczęcia postępowania upadłościowego z możliwością układu możliwe, że jedynie dyrektorzy oddziału w G. spełniali warunki premiowania wynikające z tego aktu i dlatego nie może dziwić, że tylko oni wystąpili z roszczeniami wobec pracodawcy oraz, że innym dyrektorom tych dodatkowych świadczeń nie wypłacano.

Przechodząc do szczegółowej oceny charakteru wynagrodzenia zmiennego przewidzianego w uchwale nr (...)na wstępie zaznaczyć należy, iż mimo, że w pkt II 1) nazwano to świadczenie „premią uznaniową”, sama nazwa nie może jeszcze przesądzać o jego rzeczywistym charakterze. Charakter prawny świadczeń zwanych nagrodami lub premiami należy określać według istoty (treści) warunków (przesłanek, kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej nazwy świadczenia (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983 r. Nr 12, poz. 192). W odróżnieniu od w/w uchwały nr (...), w akcie tym nie wskazano na jedynie ogólne i nieskonkretyzowane przesłanki, którymi będzie się kierował dyrektor przy podejmowaniu decyzji, lecz wyraźnie już uzależniono to świadczenie od spełnienia konkretnych warunków przewidzianych Polityce Wynagrodzeń. Kluczowy w tej kwestii jest zapis, iż „premia jest naliczana, jako fundusz do wypłaty uzależniony od spełnienia warunków określonych Polityce Wynagrodzeń”. W uchwale nr (...)nie ma odpowiednika takiego przepisu, uzależniającego samo naliczenie funduszu premiewego (czyli jego uruchomienie) dla dyrektora oddziału i jego zastępcy, od spełnienia takich czy innych warunków określonych w tej uchwale. Natomiast w Polityce Wynagrodzeń (...)wyraźnie „naliczenie” premii dla dyrektora oddziału i zastępcy uzależniono się do wymogu „spełnienia warunków” określonych w tym dokumencie. Te warunki są wskazane przede wszystkim w punkcie II. 1. 1) dotyczącym zasad wyliczenia premii, z odesłaniem do załącznika nr. 2 dotyczącego „zasad ustalania wynagrodzenia dodatkowego dla dyrektorów oddziałów i ich zastępców”. Analiza tych postanowień pozwala na precyzyjne ustalenie, iż jedynie niezrealizowanie w żadnym zakresie prognozowanego wyniku (a więc wynik ujemny) nie daje prawa do naliczenia premii. Przepisy te wskazują też precyzyjnie, w jakim stopniu procentowym wykonanie prognozowanego wyniku, uruchamia „naliczenie” określonej wielkości premii. W dalszej treści tego dokumentu użyto określenia: „premia należna za osiągnięty zysk”, które zupełnie nie jest adekwatne do wskazanej na wstępie tego dokumentu nazwy świadczenia: „premia uznaniowa”. Wskazano również, jako kolejny warunek otrzymania premii pozostawanie w zatrudnieniu w spółce w dniu wypłaty premii. Jednocześnie w dokumencie tym przewidziano, w jakiej sytuacji

premia może podlegać zmniejszeniu i o jaką wielkość (niewłaściwe alokowanie kosztów), oraz w jakich okolicznościach zarząd spółki może podjąć decyzję o „całkowitej likwidacji funduszu premiowego” dla dyrektora oddziału i jego zastępcy (tj. negatywnej oceny działalności dyrektora a także niezrealizowania minimalnego poziomu rentowności określonego przez zarząd spółki w odrębnych uregulowaniach wewnętrznych). Zastosowano więc w tym akcie tzw. reduktory, charakterystyczne dla premii, o których była wyżej mowa przy okazji analizy pojęć premii regulaminowej i nagrody. Gdyby premia miała charakter rzeczywiście wyłącznie uznaniowy, zbędny byłby zapis o „całkowitej likwidacji funduszu premiowego” dla dyrektora oddziału i jego zastępcy w określonych sytuacjach faktycznych. Warto też zauważyć, iż w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w innych obszarach niż kontrakty budowlane, w tym dla pracowników fizycznych, w dokumencie tym przewidziano świadczenie motywacyjne nazwane „nagrodą uznaniową”, a nie premią - jak w przypadku spornego świadczenia. Analiza przesłanek nabywania „nagród uznaniowych” dla tych innych pracowników prowadzi do wniosku, iż przesłanki ich nabycia są zdecydowanie mniej konkretne, mniej precyzyjne i bardziej ocenne, niż w przypadku „premii należnej za osiągnięty zysk” dla dyrektorów oddziałów i ich zastępców.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego analiza przepisów (...) S.A. dotyczących premii dla dyrektorów oddziałów i ich zastępców, pozwala na stwierdzenie, iż świadczenie to nie ma charakteru nagrody, a więc świadczenia uznaniowego lecz premii regulaminowej, której nabycie uzależnione było od spełnienia określonych warunków przewidzianych w tym dokumencie, zaś zmniejszenie lub pozbawienie tej premii również zależało od wystąpienia określonych w tych przepisach przesłanek. Zatem uzasadnione były zarzuty apelacji dotyczące naruszenia praw materialnego, w szczególności art. 80 k.p. i 86 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż świadczenie przewidziane w uchwale nr (...) nie jest premią regulaminową, lecz nagrodą. Powód bezspornie wykazał, iż spełnił warunki do nabycia tego świadczenia, w szczególności oddział, którym kierował osiągnął za te lata wynik, który w świetle załącznika nr (...) do Polityki Wynagrodzeń uzasadniał przyznanie premii za 2011 i 2012 rok w wysokościach wskazanych w pozwie. Strona pozwana okoliczności związanych z uzyskaniem tego wyniku oraz rachunkowym obliczeniem wysokości premii nie kwestionowała i nie udowodniła też, a nawet nie wskazała na okoliczności prowadzące do obniżenia lub pozbawienia prawa do tego świadczenia wynikających z postanowień Polityki Wynagrodzeń, mimo, że na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu (art. 6 k.c.). Wymagalność tego świadczenia prawidłowo wyjaśniona przez powoda w piśmie z dnia 20 października 2015r. wynika z zapisu punktu II ust. 1 pkt. 3) Polityki Wynagrodzeń (...) i przypada na 14 dzień od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Okolicznością niesporną było, iż sprawozdanie finansowe oraz z działalności grupy (...) za 2011r. zatwierdzono uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy spółki z dnia 12 czerwca 2012r., zaś za rok 2012 zatwierdzono w dniu 26 czerwca 2013r.

Reasumując, w oparciu o postanowienia stanowiących załącznik do uchwały zarządu nr (...) Polityki Wynagrodzeń, które regulowały również treść stosunku pracy powoda w zakresie zasad wynagradzania, Sąd Apelacyjny zasądził zgodnie z żądaniem pozwu dochodzone za lata 2011 i 2012 kwoty, jako należny składnik wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 80 k.p. i 86 k.p. wraz z odsetkami z ustawowymi za opóźnienie (art. 481§1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), uznając jednocześnie, iż w pozostałym zakresie powództwo dotyczące świadczenia za rok 2010r., jako obejmujące w istocie nagrodę, a więc świadczenie o charakterze uznaniowym jest niezasadne, co prowadziło do oddalenia w tym zakresie apelacji.

Odnosząc się na koniec do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 203 § k.p.c. w zw. z art. 79 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, stwierdzić należy, iż jest on bezzasadny. Przepis art. 79 ust. 1 pkt 3 lit a tej ustawy stanowi, że sąd z urzędu zwraca stronie połowę uiszczoną opłaty od pisma cofniętego przed rozpoczęciem posiedzenia, na które sprawa została skierowana. Określenie: „przed rozpoczęciem posiedzenia” w rozumieniu tego przepisu należy rozumieć – przy skierowaniu sprawy na rozprawę, – jako moment wywołania sprawy. Tymczasem ograniczenie żądania pozwu nastąpiło po tym terminie tj. po rozpoczęciu rozprawy w dniu 5 marca 2015r. i po przedstawieniu pozwu. Dlatego tylko na marginesie należy zauważyć, iż obowiązek zwrotu opłaty z urzędu od pisma cofniętego może powstać dopiero z chwilą uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania,

stąd oczywisty wniosek, iż rozstrzygnięcie dotyczące zwrotu opłaty nie może być zawarte w wyroku zawierającym postanowienie o umorzeniu postępowania, a tym bardziej przed wydaniem takiego postanowienia.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 §1k.p.c. i art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na zasadzie przewidzianej w art. 100 k.p.c. w zw. z art. 391§1k.p.c. Przyjmując wskazaną pozwie wartość przedmiotu sporu w kwocie 216 176 zł, uwzględnione powództwo do kwoty 76 769, 41zł. stanowiło 35,51% tej wartości przedmiotu sporu. Całe koszty postępowania przed Sądem pierwszej instancji wyniosły 21 609 zł i na kwotę tę składały się opłata sądowa (10 809 zł) oraz kwota 10 800 zł jako koszty wynagrodzenia pełnomocników obu stron, ustalonego według zasad wynikających z przepisów § 6 w zw. z §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 z urzędu (tekst jedn. Dz.U.2013. 490 ze zm.). Strona pozwana przegrała spór w 35,51%, i takiej części powinna być obciążona kosztami powstępowania za pierwszą instancję, czyli w kwocie 7 673 zł. Faktycznie jednak poniosła tylko koszty wynagrodzenia swojego pełnomocnika w kwocie 5 400 zł, stąd zobowiązana jest do zapłaty na rzecz powoda kwoty 2 273 zł. Wartość przedmiotu zaskarżenia wskazana w apelacji wynosiła 173 959 zł, zaś całe koszty postępowania przed Sądem Apelacyjnym wyniosły 14 098 zł, w tym koszt poniesionej przez powoda opłaty sądowej (8 698 zł) oraz koszty wynagrodzenia pełnomocników, według zasad wskazanych w wyżej powołanym rozporządzeniu. W postępowaniu apelacyjnym powód przegrał spór w 56%, zatem pozwany odpowiada za 44% kosztów postępowania apelacyjnego, co daje kwotę 6 203 zł, choć faktycznie podniósł tylko koszty wynagrodzenia swego pełnomocnika w kwocie 2700 zł. Powód poniósł natomiast koszty postępowania (opłaty od apelacji oraz wynagrodzenia pełnomocnika) w łącznej kwocie 11 398 zł., chociaż powinien ponieść koszty w kwocie 7894, 88 zł. Reasumując, pozwany zobowiązany jest na zasadzie przewidzianej w art. 100 k.p.c. w zw. z art. 391§1 k.p.c. zapłacić na rzecz powoda kwotę 3 503 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Bożena Lichota Agata Pyjas – Luty Dariusz Płaczek