

Sygn. akt III APa 34/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Joanna Baranowska

Sędziowie: SSA Beata Michalska (spr.)

del. SSO Karol Kotyński

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 r. w Ł.

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko pozwanemu (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu

z dnia 6 lipca 2017 r. sygn. akt V P 10/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo;

2. zasądza od E. K. rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę (...) (dziewięć tysięcy pięćset siedemnaście) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt: III APa 34/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 sierpnia 2016 r. E. K., reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, wystąpiła przeciwko (...) Sp. z.o.o. w K. o zapłatę kwot zaległych premii regulaminowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia ich wymagalności do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowych odsetek za opóźnienie w ich zapłacie, liczonych od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty. Powódka wniosła też o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu wraz z kosztami jej procesowego zastępstwa.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie żądań pozwu w całości.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 lipca 2017 r., sygn. akt: V P 10/16, Sąd Okręgowy w Kaliszu (w punkcie I) zasądził od strony pozwanej – (...) Spółki z o.o. w K. na rzecz powódki E. K. wskazane w wyroku tym kwoty wraz z ustawowymi odsetkami, (w punkcie II) oddalając powództwo w pozostałym zakresie oraz (w punkcie III) zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 4791 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz 2592 złotych tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego. Nadto, Sąd Okręgowy (w punkcie IV) nadał wyrokowi, w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie I do kwoty 15726,60 złotych, rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego poprzedziły następujące ustalenia faktyczne:

E. K. w dniu 10 października 2011 r. zawarła z (...) sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas nieokreślony. Powierzono jej stanowisko Dyrektora Ekonomicznego, z wynagrodzeniem miesięcznym równym 3 – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Obowiązki powódki określał zakres czynności. W „informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych”, przekazanej powódce w dniu 31 października 2011 r., podano m.in., że jej czas pracy wynosi 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym, oraz, że w (...) Sp. z o.o. obowiązuje Regulamin wynagradzania (...) Spółka z o.o. w K., wdrożony Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 31 października 2011 r.

W dniu 1 lutego 2012 r. strony umowy z dnia 10 października 2011 r., aneksowały jej treść w ten sposób, że wynagrodzenie miesięczne powódki podniosły do 3,5 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, aby w dniu 1 czerwca 2012 r. podnieść tę wartość do 3,8.

Wedle oświadczenia zarządu pozwanej spółki z dnia 31 maja 2012 r., wyznaczono E. K., zatrudnioną na stanowisku Dyrektora Ekonomicznego, a nadto Prokurenta spółki, do podejmowania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W dniu 29 czerwca 2015 r. pozwana spółka wypowiedziała powódce warunki płacy. Dostosowując poziom wynagrodzeń do poziomu wynagrodzeń Zarządu oraz kierując się sytuacją ekonomiczną spółki, ustalono dla powódki wynagrodzenie w wysokości 7 500,00 zł. miesięcznie plus premię w wysokości 20 % indywidualnej płacy zasadniczej oraz dodatki zgodnie z (...) Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r.

W dniu 4 listopada 2015 r. wręczono powódce decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Likwidację jej stanowiska pracy, a także stanowiska Dyrektora Operacyjnego Zakładu, uzasadniono zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi w spółce, u podstaw których legła m.in. zła sytuacja finansowa spółki.

Wedle wpisu dokonanego do rejestru KRS nr 4 z dnia 5 kwietnia 2012 r., E. K. został prokurentem spółki (prokura łączna z innym prokurentem lub członkiem zarządu).

W dniu 31 października 2011 r. zawarto (...) Spółka z o.o. w K.. Porozumienie podpisali przedstawiciele działających w zakładzie organizacji związkowych oraz zarząd spółki.

Zgodnie z treścią zapisu § 1 pkt 2 ww. regulaminu postanowienia jego dotyczą wszystkich pracowników spółki, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, z wyjątkiem członków Zarządu, których zasady wynagradzania ustala Zgromadzenie Wspólników, oraz Głównego Księgowego, którego zasady wynagradzania ustala Zarząd spółki.

Dla pracowników spółki ustalono czasowo – premiowy system wynagradzania według stawki miesięcznej (§ 7). W § 9 regulaminu napisano, że pracownikom z tytułu wykonywanej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do wynagrodzenia:

- płaca zasadnicza, ustalana na podstawie Tabeli zaszeregowania stanowisk, stanowiącego załącznik nr 1;
- premia za wyniki, przyznawana zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 2;
- nagroda Prezesa Zarządu za szczególne osiągnięcia, przyznawana zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 3;

- prowizja w wysokości 25%, liczona od kwot wpłaconych przez pasażerów z tytułu opłat dodatkowych (specjalnych);
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek choroby;
- wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
- wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika;
- dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 4;
- dodatek ryczałtowy za pełnienie funkcji (...) Inspektora Pracy.

Dyrektor (...) został zaszeregowany do V kategorii, po myśli zapisu załącznika nr 1 do regulaminu.

Załącznik nr 2 do regulaminu, nazwany „regulaminem premii za osiągnięte wyniki (...) Sp. z o.o. w K.”, stanowi zaś m.in. że premia jest wypłacana miesięcznie w terminie płatności wynagrodzeń, jest uzależniona od oceny przełożonego, realizacji celów i zadań ustalonych dla pracownika lub zespołu pracowników. Cele i zadania powinny zaś spełniać następujące warunki: konkretne, mierzalne, osiągalne, zakomunikowane, określone terminem.

Postanowiono też, że premia jest pomniejszana proporcjonalnie do absencji chorobowej pracownika. Zaznaczono nadto, że przełożony wypełnia wniosek o przyznanie premii za wyniki, który stanowi integralną część regulaminu „...do 23 dnia każdego miesiąca – dla pracowników wynagradzanych na dzień 28 każdego miesiąca oraz do 2 dnia miesiąca – dla pracowników wynagradzanych na dzień 10 każdego miesiąca, uzyskuje zatwierdzenie Prezesa Zarządu i przekazuje do Pracownika odpowiedzialnego za naliczanie wynagrodzeń”. Napisano też w regulaminie, że „...w przypadku braku potrażeń lub zmniejszenia premii Kierownicy nie sporządzają wniosków premiowych”.

Wedle załącznika nr 1 Regulaminu Premii, wnioskujący mógł wystąpić o jej umotywowane nieprzyznawanie wskazanym pracownikom lub przyznanie w wysokości zmniejszonej.

Praktyka zakładowa w zakresie wypłacania omawianych premii wyglądała w ten sposób, że była ona wypłacana pracownikom także w sytuacji, kiedy pracodawca nie stawiał im konkretnych, spełniających regulaminowe kryteria zadań. W utrwalonym, zakładowym zwyczaju, pracodawca przyznawał i wypłacał pracownikowi premię w pełnej wysokości za sam fakt świadczenia pracy, bez dni chorobowych absencji oraz bez szczególnego charakteru zaniedbań w procesie jej świadczenia. Jeśli okoliczności takie nie zachodziły, wnioski premiowe nie były w ogóle sporządzane.

Regulamin wynagradzania pracowników (...) opracowała powódka.

W świetle tak poczynionych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powództwo wniesione przez E. K. zasługuje w części na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że E. K., w dniu zawarcia umowy o pracę z pozwaną spółką, nie należała – jako jej dyrektor ekonomiczny, do kręgu osób, których uprawnień płacowych regulamin wynagradzania określać nie może.

Wynika to z literalnego brzmienia postanowień samego regulaminu, skoro spod jego obowiązywania wyłączono jedynie członków zarządu oraz głównego księgowego zakładu. Co więcej, pismem z dnia 31 października 2011 r. sam pracodawca poinformował powódkę, że jest ona objęta (...) Spółka z o.o. w K., wdrożonym Uchwałą Zarządu nr 5/I/2011r. z dnia 31 października 2011 r.

Sąd wyraził przy tym pogląd, że ustalenie warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy, przez odesłanie do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, nie narusza art. 241²⁶ § 2 kodeksu pracy. Pogląd ten to pozostaje zgodny ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. akt: I PK 49/09.

Sąd Okręgowy dostrzegł jednak, że w okresie objętym żądaniem pozwu, sytuacja powódki, w odniesieniu do tej z dnia zawarcia umowy o pracę, uległa zmianie o tyle, że oprócz zajmowania stanowiska dyrektora finansowego, ustanowiono ją prokurentem spółki i jako prokurent została upoważniona przez zarząd spółki do podejmowania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Niemniej jednak, jeśli zakres przysługujących jej z tego tytułu uprawnień władczych, zarówno wobec sfery materialnej zakładu, jak i zarządzania personalnego, uczynił ją osobą z kręgu tych objętych treścią art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy, to wówczas – w ocenie Sądu – wyłączenie jej spod obowiązywania regulaminu wynagradzania w zakresie kształtowania jej płacowych praw, wymagało od zakładu działań objętych treścią art. 42 kodeksu pracy, a więc wypowiedzenia warunków płacy.

Pracodawca dokonał tego pismem z dnia 29 czerwca 2015 r. Motywem wypowiedzenia warunków płacy nie było jednak uzyskanie przez powódkę statusu osoby, której uprawnień płacowych regulamin określać nie może, a jedynie dostosowanie poziomu jej wynagrodzenia do poziomu wynagrodzeń członków zarządu spółki. W zakresie dodatkowych składników wynagrodzenia, ponownie zaś odwołała się pozwana spółka do (...) Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r.

Z tego względu Sąd Okręgowy stanął na stanowisko, że skoro powódka nie została wyłączona spod regulacji obowiązującego w pozwanym zakładzie regulaminu wynagradzania, to dotyczy jej składnik wynagrodzenia opisany w § 9 pkt 1 lit b.

W ocenie Sądu Okręgowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że premia opisana w § 9 pkt 1 lit. b obowiązującego w pozwanej spółce regulaminu wynagradzania, poprzez stosowaną w zakładzie praktykę jej wypłacania, nabrała cech premii tzw. regulaminowej. Wbrew bowiem zapisowi regulaminu oraz stanowiącego jego załącznik regulaminu premiowania, nie stawiono pracownikom spółki konkretnych celów i zadań o opisanych warunkach ich mierzalności, a których realizacja miałyby stanowić podstawę naliczenia i wypłaty premii. Już z samego brzmienia punktu 7 lit. b załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania wynika, że premia miała, z założenia, przysługiwać wszystkim pracownikom, a pozbawienie jej wypłaty, czy też zmniejszenie jej wysokości, wymagało stosownego wniosku bezpośredniego przełożonego. W praktyce, umniejszenie premii dotyczyło jedynie pracowników dotkniętych chorobową absencją, zgodnie zresztą z zapisem punktu 6 regulaminu jej wypłaty. Całkowite pozbawienie premii, jeśli w ogóle występowało, dotyczyło pracowników nienależycie wykonujących swoje obowiązki o ogólnym, nie zaś szczególnym charakterze. Z tych powodów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że skoro zatem w odniesieniu do osoby powódki, nie kierował jej bezpośredni przełożony wniosków z punktu 7 lit. b regulaminu premiowania („potrącenie lub zmniejszenie premii”), to premia należy się powódce, a pozbawić jej można było jedynie premii za okresy chorobowej absencji. Wyszczególnił je pozwany pracodawca w sporządzonym na zlecenie Sądu Okręgowego zestawieniu, a złożonym na karcie 103 akt sprawy. Ujawnionych tam danych strona powodowa nie zakwestionowała.

Sąd Okręgowy uznał również, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut strony pozwanej, jakoby powódka dochodząc zapłaty wynagrodzenia za pracę, nadużywała przysługującego jej prawa podmiotowego (art. 8 kodeksu pracy). Sąd I instancji przypomniał, że zasada „czystych rąk” polega na tym, iż ochrony przewidzianej w art. 8 kodeksu pracy może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (vide: wyrok SN z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, M.P.Pr (...) -376). Klauzula zasad współzycia społecznego nie może mieć jednak charakteru nadrzędnego w stosunku do przepisów prawa pracy regulujących prawo do wynagrodzenia. Przez odwołanie się do społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa czy zasad współzycia społecznego nie można podważyć mocy obowiązującej przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę i jego ochrony, nie można unicestwić prawa podmiotowego pracownika w tym zakresie. Sąd Okręgowy podkreślił, że nie jest funkcją art. 8 kodeksu pracy wyłączenie przepisów sankcjonujących prawo do wynagrodzenia. Nie można traktować art. 8 kodeksu pracy jako przepisu nadrzędnego w stosunku do innych

przepisów prawa pracy. Jego stosowanie nie może, bowiem prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa o charakterze bezwzględny (vide: wyrok SA w Warszawie z dnia 7 marca 2014 r., III APa 63/13, LEX nr 1488706). O instrumentalnym, ostatecznym sięgnięciu przez pozwaną spółkę do regulacji art. 8 k.p. świadczy to, że odmowę wypłaty powódce premii uzasadniała brakiem do tego prawa, nie zaś nadużyciem w jego dochodzeniu.

Finalnie, wszystkie przywołane i omówione przez Sąd Okręgowy okoliczności nakazywały uwzględnienie żądania powódki. Co za tym idzie, Sąd zasądził na jej rzecz niekwestionowane co do wysokości kwoty premiove wraz z ustawowymi odsetkami naliczonymi wedle jej żądania. Orzeczono o tym w punkcie I wyroku. W punkcie II orzeczenia oddalono zaś żądnie pozwu, a co dotyczy wypłaty premii za okresy jej chorobowej absencji. Wyrokowi w punkcie IV, działając na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności, w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia. O kosztach procesu Sąd orzekł zaś na podstawie przepisu art. 98 i 100 k.p.c. oraz § 11 ust. 1, pkt 2, w zw. z § 6 pkt 6 obowiązującego na dzień zawiśnięcia niniejszego sporu 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 (t.j. Dz.U. z roku 2013, poz. 490, zm. Dz.U. z roku 2015, poz. 617). Sąd Okręgowy uwzględnił przy tym fakt, że E. K. uskuteczniła swoje żądanie w 96%, zasądzono na jej rzecz kwotę 4791 zł. tytułem zwrotu części uiszczzonego wpisu oraz 2592 zł tytułem zwrotu części kosztów jej procesowego zastępstwa.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego zakwestionowała apelacją z dnia 25 sierpnia 2017 r. pozwana spółka – (...) Sp. z o.o. zarzucając orzeczeniu:

– naruszenie art. 233 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodnego i błędne ustalenie, iż w zakładzie pracy istniał zwyczaj wypłacania premii bez stawiania pracownikom konkretnych, spełniających regulaminowe kryteria zadań, pomimo, iż walor zwyczaju można przypisać jedynie czynnościom natury organizacyjnej, porządkowej, nie zaś w zakresie mającym znaczenie dla tak istotnego elementu stosunku pracy jak wynagrodzenie, ponadto pozostawał w sprzeczności z normami pisanymi;

– naruszenia prawa materialnego tj. art. 9 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż zwyczaj może regulować zasady przyznawania premii w zakładzie pracy, pomimo, iż zasady te były w sposób szczegółowy uregulowane w wewnętrznym akcie prawa pracy;

– naruszenie prawa materialnego tj. art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie błędnej interpretacji regulaminu wynagradzania polegającego na tym, iż zwyczajowo premia należna była z góry bez ustalenia celów i zadań dla pracownika;

– naruszenie prawa materialnego tj. art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77⁵ k.p. poprzez jego błędną interpretację, względnie niezastosowanie i nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd, iż powódka pomimo pełnienia funkcji prokurenta oraz funkcji osoby wykonującej czynności pracodawcy z zakresu prawa pracy objęta była regulaminem wynagradzania, a także przyjęcie, iż przepis ten ma charakter względnie obowiązujący;

– naruszenie art. 3¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie, w szczególności pominięcie, iż powódka była wyznaczoną osobą do wykonywania czynności pracodawcy z zakresu prawa pracy.

W świetle tak sformułowanych zarzutów skarżąca spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania przez sąd I instancji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym

W odpowiedzi z dnia 12 października 2017 r. strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest zasadna. Skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

W niniejszej sprawie spór, zainicjowany pozwem E. K. z dnia 25 sierpnia 2016 r., dotyczy premii regulaminowej należnej powódce od (...) Sp. z o.o. w K. za okres od stycznia 2013 r. do września 2015 r. W uzasadnieniu pozwu skarżąca wyjaśniła, że w okresie od dnia 10 października 2011 r. do dnia 28 lutego 2016 r. była pracownikiem pozwanej spółki, zatrudnionym na stanowisku Dyrektora Ekonomicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W spornym okresie pozwana spółka nie wypłaciła powódce premii, pomimo że nie zaistniały żadne przesłanki mogące przemawiać za pozbawieniem jej tego prawa. Powódka wskazała, że prawo do premii wynika z § 9 pkt 1 lit. b Regulaminu (...) Sp. z o.o. w K.. Dodała, że przepisy rzeczono regulaminu dotyczą jej tożsamo, jak i innych pracowników spółki, gdyż nie obejmują ją wyłączenia opisane w § 1 pkt. 2 – nie jest ona członkiem zarządu spółki, ani głównym księgowym. Rację argumentom strony powodowej przyznał sąd I instancji, który zaskarżonym wyrokiem zasądził od pozwanej spółki dochodzone przez E. K. premie (pomniejszone o okresy absencji chorobowej) wraz z należnymi odsetkami oraz rozstrzygnął w przedmiocie kosztów procesu. Wyrok Sądu Okręgowego, rozpoznawaną apelacją zaskarżyła pozwana w sprawie spółka, zarzucając orzeczeniu naruszenie art. 233 k.p.c., jak również naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym art. 9 k.p., art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 241²⁵ § 2 k.p. w zw. z art. 77⁵ k.p. oraz art. 3¹ k.p. W rezultacie skarżąca wniosła o zmianę i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania przez sąd I instancji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zaskarżony wyrok sądu I instancji jest wadliwy, sprzeczny z obowiązującymi przepisami prawa, jednakże z powodów innych niż podniesione przez autora apelacji. Uwadze stron postępowania, jak również orzekającego w sprawie sądu I instancji uszła, bowiem sprzeczność zapadłego wyroku z treścią art. 241¹³ § 1 Kodeksu pracy.

Zauważyć należy, że z niekwestionowanych w tym zakresie ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego wynika, iż E. K. pozostawała z pozwaną spółką w stosunku pracy od dnia 10 października 2011 r. (...) Sp. z o.o. w K., wdrożono dopiero później – uchwałą Zarządu nr 5/I/2011 r. z dnia 31 października 2011 r. Treść regulaminu opracowała powódka.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań przesłuchanych w sprawie świadków m.in. R. L. (k. 131 – 131v), czy M. S. (k. 121v), wynika, że E. K., z racji zajmowanego stanowiska, miała indywidualnie określone warunki wynagrodzenia. Regulamin nie miał do niej zastosowania. W nawiązanej z nią umowie o pracę zapisano, że z tytułu wykonywania określonych umową tą obowiązków powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3 – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Następnie, aneksem do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2012 r. wynagrodzenie E. K. zwiększone zostało do 3,5 – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, a aneksem z dnia 1 czerwca 2012 r. do 3,8 – krotności. W przeciwieństwie do umów zawieranych z innymi pracownikami w umowie E. K., brak jest zapisu o 20% premii do wynagrodzenia (k. 6). W spornym okresie zatrudnienia od stycznia 2013 r. do września 2015 r. stałe wynagrodzenie E. K. oscylowało od 14 726,33 zł do 15 726,60 zł – niezależnie od wyników firmy, od oceny pracy (k. 35 – 36).

Zauważyć należy, że zgodnie z art. 241¹³ § 1 – § 2 Kodeksu pracy korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Zasadę tę powtarza zresztą sam Regulamin w treści § 23 pkt. 1 – 3.

Jako, że postanowienia umowy o pracę zawartej z E. K. – umowy o warunkach indywidualnie określonych – były dużo bardziej korzystne dla powódki, niż warunki wynikające z wprowadzonego w życie Regulaminu, przepisy tego aktu nie wpłynęły na treść łączącego strony stosunku pracy.

Poddanie powódki regulacjom Regulaminu Wynagradzania (...) nastąpiło dopiero z dniem 29 czerwca 2015 r., kiedy to, działając na podstawie art. 42 § 1 k.p., stosownie do cytowanego art. 241¹³ § 2 k.p., dokonano wypowiedzenia umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającym w dniu 30 września 2015 r. W piśmie tym zapisano wprost, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest dostosowanie poziomu wynagrodzeń do poziomu wynagrodzeń Zarządu, ustalonego uchwałą nr 6/2015 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. z dnia 30 stycznia 2015 r. oraz sytuacji ekonomicznej spółki. Od dnia 1 października wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 7500 zł miesięcznie. Dopiero od tego momentu dodany został zapis o premii w wysokości 20 % indywidualnej płacy zasadniczej oraz dodatkach zgodnie z (...) Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r. (k. 44 akt osobowych). Łącznie od października 2015 r. tj. od chwili poddania powódki regulacjom ww. Regulaminu, wysokość przysługującego jej wynagrodzenia zmniejszyła się do kwoty 9 375 zł.

Mając na uwadze powyższe nie można przyjąć, by w spornym okresie od stycznia 2013 r. do września 2015 r. warunki umowy łączącej pozwaną spółkę i (...) – K. określał, jak chciałaby tego powódka, (...) Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r. Zindywidualizowane warunki umowy o pracę E. K. kształtowały jej sytuację prawną w sposób korzystniejszy niż wynikałoby to z postanowień rzeczonego regulaminu. Wobec kategorycznej dyspozycji art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. zasady wynagradzania powódki kształtowała wyłącznie zawarta przez nią umowa o pracę. Regulamin, jako mniej korzystny, do chwili jej wypowiedzenia, nie mógł mieć do niej zastosowania. Okoliczność ta uszła uwadze sądu I instancji.

Dokonując oceny zasadności powództwa nie bez znaczenia pozostaje również status, jaki przysługiwał E. K. w okresie jej zatrudnienia w pozwanej spółce. Nie ulega wątpliwości, że zgodnie z § 1 ust. 2 Regulaminu jego postanowienia dotyczyć miały wszystkich pracowników spółki bez względu na rodzaj wykonywanej pracy. Spod regulacji tej Regulamin wyłączał jednak wprost członków zarządu (których zasady wynagradzania ustala Zgromadzenie Wspólników) oraz głównego księgowego (którego zasady wynagradzania ustala Zarząd Spółki). E. K. nie była członkiem zarządu, ani nie zajmowała stanowiska głównego księgowego. Niemniej jednak, od dnia 1 czerwca 2012 r. Prezes Zarządu – J. W. oraz Wiceprezes Zarządu – R. L., wyznaczyli powódkę do podejmowania „wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, ustanawiając ją jednocześnie prokurentem firmy (k. 40 akt osobowych). Dokonując zatem oceny zasadności roszczenia strony powodowej nie można tracić z pola widzenia dyspozycji art. 241²⁶ § 2 k.p., zgodnie z którym układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Bez wątplenia zaś od dnia 1 czerwca 2012 r. E. K. była osobą „zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy”. Stanowisko to znajduje oparcie m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt: I PK 125/05. W judykacie tym Sąd Najwyższy orzekł wprost, że prokurent spółki handlowej może być uznany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 3¹ § 1 k.p. W tym stanie rzeczy możliwość odniesienia postanowień (...) Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r. do warunków wynagradzania E. K. oceniać należy przez pryzmat przywołanych przepisów. Mimo więc, że Regulamin czyni w § 1 ust. 2 wyłączenie jedynie wobec członków zarządu i głównego księgowego, przepis ten nie może pozostawać w sprzeczności z art. 241²⁶ § 2 k.p. Z tego powodu postanowienia regulaminu pozostają bez znaczenia dla określenia wysokości należnego powódce wynagrodzenia.

W świetle przywołanych argumentów nie ulega wątpliwości, że roszczenie E. K. dotyczące rzekomo zaległych premii regulaminowych, wbrew twierdzeniom powódki oraz sądu I instancji, jest bezzasadne. Jeśli, bowiem nawet przyjąć, by E. K. nie była osobą zarządzającą przedsiębiorstwem w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p., to postanowienia

Regulaminu, jako mniej korzystne w stosunku do warunków zawartej przez nią umowy (dwukrotnie aneksowanej, co do wynagrodzenia), i tak nie mogą znaleźć wobec niej zastosowania, zgodnie z regułą opisaną w art. 241¹³ § 2 k.p.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, działając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, jako bezzasadne.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z zasadą słuszności wyrażoną w art. 102 k.p.c. zasądzając od E. K. na rzecz (...) Sp. z o.o. w K. kwotę 9517 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu za obie instancje. Wysokość kosztów określono na podstawie – za I instancję – § 2 pkt. 6 oraz – za II instancję – § 2 pkt. 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz. U. poz. 1804 według stanu od dnia 27 października 2016 r. do dnia 12 października 2017 r.). Za I instancję Sąd Apelacyjny orzekł kwotę 5400 zł, za II instancję zaś kwotę 4050 zł. Z łącznej należności za obie instancje Sąd Apelacyjny zasądził finalnie połowę tj. 4725 zł. Do kosztów procesu Sąd Apelacyjny zaliczył również koszty sądowe w postaci opłaty od apelacji w wysokości 4792 zł. uiszczoną przez stronę pozwaną (k. 170) zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.).