Sygn. akt III APa 5/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Wiśniewska SSA Bożena Lichota
Protokolant:	st. sekr. sądowy Mariola Pater

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015 r. w Krakowie

sprawy z powództwa ***M. O.***

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

o zapłatę

na skutek apelacji powoda M. O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 2015 r. sygn. akt IV P 1/14

u c h y l a zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Nowym Sączu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 5/15

UZASADNIENIE

Powód M. O. w ostatecznie sprecyzowanym żądaniu pozwu domagał się zasadzenia od pozwanego - (...) Spółki Akcyjnej w upadłości (...)w T. kwoty 131278,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty tytułem należnego, a niewypłaconego, dodatkowego zmiennego wynagrodzenia za rok obrotowy 2010, kwoty 52894,02 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 27 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w roku obrotowym 2011 oraz kwoty 43067,74 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w roku obrotowym 2012, a ponadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 roku (sygn. akt IV P 1/14) Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 7 200 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód do dnia 31 grudnia 2007 roku był pracownikiem Zakładów Budownictwa (...) w W. na stanowisku (...) (...) G., następnie z dniem 1 stycznia 2008 roku na podstawie art. $23^{(1)}$ k.p. jego pracodawcą została (...) S.A. z siedzibą w T.. Powód nadal pełnił funkcję (...) Wytwórni (...) w G., zaś od dnia 1 stycznia 2011 roku objął stanowisko (...) Oddziału (...). Jednocześnie od 2008 roku pełnił funkcję (...) Spółki. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz premii wypłacanej na zasadach określonych Regulaminem Premiowania Pracowników, a ponadto otrzymywał wynagrodzenie za pełnienie funkcji (...). Od wynagrodzenia za pełnienie funkcji (...) nie były odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalno – rentowe. Powód przez cały okres pobierania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnienia tej funkcji nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu przyznawania tego wynagrodzenia, jak również jego wysokości. Zarząd Spółki (...)w dniu 15 kwietnia 2008 roku podjął uchwałę nr (...), zgodnie z którą z tytułu pełnienia funkcji (...) Spółka Akcyjna w T. powodowi przysługiwało dodatkowe zmienne wynagrodzenie brutto, uzależnione od zrealizowanego wyniku brutto w centrum zysku – Oddział (...) G. w wysokości 3,0 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,0 – 0,8 mln. zł., 4,0 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto 0,8 – 2,0 mln. zł. oraz 4,75 % od kwoty zysku brutto przy zrealizowanym wyniku brutto powyżej 2,0 mln. zł. (§ 1 uchwały). Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji (...) podlegało wypłacie po weryfikacji sprawozdania finansowego oraz jego zatwierdzeniu przez Zgromadzenie (...) 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 przed datą udzielenia pokwitowania (§ (...) uchwały). Następnie w dniu 12 stycznia 2010 roku Zarząd Spółki Akcyjnej (...) S.A. w T. podjął uchwałę nr (...) wskazując w jej § (...), iż ze względu na niskie wyniki Spółki oraz trudną sytuację ekonomiczną Spółki Zarząd postanowił z dniem 1 stycznia 2010 roku uchylić kilka wcześniejszych uchwał, w tym uchwałę nr (...)z dnia 15 kwietnia 2008 roku. Powyższa uchwała nr (...)utraciła moc z dniem 1 stycznia 2011 roku. Z kolei uchwałą nr (...) Zarząd Spółki Akcyjnej (...)w T. zatwierdził zasady polityki wynagrodzeń w (...) S.A., wskazując w jej § (...) iż z dniem 1 stycznia 2011 roku traci moc uchwała Zarządu Spółki nr 2/ (...) z dnia 12 stycznia 2010 roku. 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 jest premia uznaniowa, natomiast wysokość tej premii miała być ustalana na podstawie zrealizowanego zysku brutto dla (...)– samodzielnej jednostki biznesowej Spółki w danym roku obrotowym (zwanym zyskiem brutto). Do jednostek tych zaliczane są w szczególności Oddziały Spółki, Zakład Usług (...) oraz (...). Przyznanie prawa do premii uznaniowej miało następować na podstawie decyzji Prezesa (...), zaś 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.. W regulaminie wynagradzania ustalono dla pracowników następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki oraz wynagrodzenie dodatkowe uzależnione od decyzji (...) Spółki, jednostki organizacyjnej (dodatek funkcyjny, dodatek brygadzisty, premia uznaniowa, nagroda, premia z funduszu mistrza) oraz świadczenia za długoletnią pracę. W art. (...)ust. (...)pkt (...)lit. (...)strona pozwana przewidziała możliwość przyznania premii uznaniowej lub nagrody na zasadach określonych w załączniku nr (...), nazwanym Regulamin premii uznaniowej i nagród. Zgodnie z § (...) tego regulaminu, (...)spółki, komórki organizacyjnej może tworzyć fundusz premiowy w ramach planowanego osobowego funduszu płac w wysokości 30 % płac zasadniczych (w zależności od wyników finansowych), zaś przyznanie premii uznaniowej odbywało się w formie nagrody w oparciu o ocenę pracy pracownika na rzecz Spółki. W ramach środków określonych w § (...) ww. regulaminu dopuszczono możliwość przyznania nagrody za szczególny wkład pracy na rzecz spółki z Funduszu premiowego, będącego w dyspozycji (...) Spółki, komórki organizacyjnej, przy czym łączna wysokość przyznanych premii indywidualnych nie mogła przekroczyć 30 % płac zasadniczych (planowanego funduszu premiowego). W związku z tym, począwszy od 2010 roku premia miała charakter uznaniowy. Ponadto uchwałą z

dnia 6 grudnia 2011 roku nr (...) Zarząd pozwanej Spółki, powołując się na sytuację finansową spółki oraz przyjęcie Planu (...) Spółki, postanowił od dnia 1 stycznia 2011 roku do odwołania zawiesić (...) Wynagrodzeń Spółki, przyjętą uchwałą Zarządu nr (...)z dnia 4 stycznia 2011 roku. Powód znał pełną treść uchwały nr (...)i uchwały nr (...)oraz przynajmniej część treści tekstu uchwały nr (...) Kierowany przez niego oddział pozwanej spółki osiągał co roku zysk brutto, co zostało potwierdzone przyznaną i wypłaconą powodowi premią od zysku w latach 2008 i 2009. Ponadto Oddział (...) G. wypracował zysk brutto w 2010 roku w wysokości 4266822,63 zł., natomiast w 2011 roku w wysokości 3526268,28 zł. W dniu 3 lipca 2012 roku powód przedłożył prezesowi zarządu pozwanej spółki wyliczenie wynagrodzenia z tytułu „zajmowania kluczowego stanowiska w Spółce (...) S.A. za 2011 rok". Z tytułu pełnienia funkcji (...)w 2010 roku otrzymał wynagrodzenie w wysokości 48395 zł. Postanowieniem z dnia 27 lipca 2012 roku 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. Powód zgłaszał wierzytelność z tytułu wynagrodzenia, jednakże nie została ona uznana przez nadzorcę sądowego, od której to decyzji powód nie odwołał się do sędziego komisarza. W dniu 1 lutego 2013 roku powód zawarł z (...) S.A. w upadłości (...)z siedzibą w T., reprezentowaną przez Syndyka (...), porozumienie zmieniające, zgodnie z którym począwszy od 1 stycznia 2013 roku powód będzie otrzymywał łączne wynagrodzenie miesięczne w wysokości 16500 zł., które to wynagrodzenie obejmuje wszystkie należne składniki wynagrodzenia i w związku z tym nie jest on uprawniony do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, ponadto w oparciu o zeznania świadków: A. Z., G. M., M. J., M. T., a także zeznania prezesa pozwanej Spółki - (...) oraz powoda M. O..

W tym stanie rzeczy sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Podniósł, że powód był pracownikiem pozwanej spółki - (...) S.A. z siedzibą w T., od dnia 1 stycznia 2011 roku zajmował stanowisko (...) Oddziału tej spółki i jednocześnie od 2008 roku pełnił funkcję (...) Spółki, a tym samym jego wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i premii oraz dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji (...). Z wzajemnego powiązania funkcji (...) z zatrudnieniem w pozwanej spółce na stanowisku (...) Sąd Okręgowy wywiódł, iż bez stosunku pracy wiążącego powoda jako (...) oddziału z pozwaną spółką nie mógłby on pełnić funkcji (...), a zatem Sąd Pracy jest sądem właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy. Dokonując analizy zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód opiera swoje żądanie między innymi na zapisach uchwały nr (...)z dnia 15 kwietnia 2008 roku, która reguluje zasady przyznania dodatkowego zmiennego wynagrodzenia brutto za pełnienie funkcji (...)w Spółce (...) S.A. Premia jest natomiast jednym ze składników wynagrodzenia za pracę, którego warunki mogą wynikać z umowy o pracę, z układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, przy czym premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy) i jedynie premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym, przysługującym pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Istotą premii uznaniowej jest natomiast dowolność jej ustalania i wypłacania, zaś 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, co sprawia że 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, lecz premia ta nie została ostatecznie wypłacona. Sąd Okręgowy podkreślił, że uchwała nr (...), na którą powód powołuje się w pozwie, została uchylona w drodze uchwały nr (...)z dnia 12 stycznia 2010 roku i od tego czasu premia miała charakter uznaniowy. Sąd pierwszej instancji wskazał również, że powód jako prokurent miał swobodny dostęp do uchwał zarządu i na pewno, co sam przyznał, najpóźniej na początku 2011 roku wiedział, iż była podjęta uchwała nr (...)z dnia 12 stycznia 2010 roku. Odnośnie żądania zapłaty premii od zrealizowanego zysku brutto przez Oddział (...) G. w roku obrotowym 2011 i

2012 powód jako podstawę swych roszczeń podał uchwałę nr (...) Zarządu Spółki Akcyjnej (...)w T. z dnia 4 stycznia 2011 roku w sprawie przyjęcia zasad polityki wynagrodzeń, natomiast z postanowień tej uchwały wynika, że premia jest uznaniowa i stanowi element motywacyjny wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Nie jest to zatem premia regulaminowa. Z kolei w myśl § (...)regulaminu premii uznaniowej i nagród, stanowiącego załącznik do (...) S.A. w T., przyznanie premii uznaniowej odbywa się w formie nagrody w oparciu o ocenę pracy pracownika na rzecz Spółki, z czego także wynika uznaniowy charakter premii. Uchwała Zarządu pozwanej spółki z dnia 12 stycznia 2010 roku nr (...)nie została zakwestionowana, powód nie złożył rezygnacji z funkcji prokurenta, co świadczy, iż akceptował zapisy tej uchwały. Ponadto, w dniu 1 lutego 2013 roku powód zawarł z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w T., reprezentowaną przez Syndyka (...) porozumienie zmieniające, z którego wynikało, iż wskazane w nim wynagrodzenie obejmuje wszystkie należne składniki wynagrodzenia, zaś powód nie ma uprawnień do jakichkolwiek innych kwot z tytułu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że powód niezasadnie wywodzi, iż premia od zysków za lata 2011 i 2012 stanowi premię regulaminową, albowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż była to premia uznaniowa. Ponadto, wobec uchylenia uchwały Zarządu nr (...), przyznającej prawo do dodatkowego zmiennego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji (...), powodowi to wynagrodzenie za rok 2010 nie przysługiwało, pomimo że kierowany przez niego oddział spółki przynosił zysk.

W związku z powyższym, sąd pierwszej instancji oddalił wytoczone przez powoda powództwo jako nieuzasadnione, natomiast o kosztach orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 7 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 2013 roku poz. 490), zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 7.200 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił:

I. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny i sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania poprzez:

a. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że w momencie przejęcia w 2008 roku (...) 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;

b. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że powód kilkukrotnie skutecznie wzywał pozwaną do zapłaty należnej mu premii od zysku;

c. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że pozwana przynajmniej do momentu ogłoszenia upadłości Spółki nie kwestionowała roszczeń dochodzonych przez powoda w związku z zaległym wynagrodzeniem z tytułu premii od zysku;

d. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że powód z tytułu premii od zysku za rok 2010 otrzymał część należnego mu wynagrodzenia w formie dwóch przelewów na rachunek bankowy powoda na łączną kwotę 48395,20 zł. brutto;

e. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że Zarząd Spółki nie przedstawił powodowi do wiadomości uchwały Nr (...)

f. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że powód pozostawał w uzasadnionym okolicznościami i zachowaniem strony pozwanej przekonaniu, że premia od zysku się powodowi należy;

g. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że w 2012 roku Oddział (...) G. wypracował zysk brutto w wysokości 2871182,76 zł.;

h. nie dokonanie przez Sąd ustaleń na podstawie zebranego w sprawie materiału, że w dniu 17 stycznia 2011 roku uchwała (...)Zarządu Spółki została powodowi przez Dyrektora Personalnego Spółki przesłana wraz z informacją o wejściu w życie tej regulacji;

i. nie dokonanie przez Sąd ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału, że 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 w sprawie wypłaty powodowi wynagrodzenia z tytułu premii od zysku w określonej kwocie;

j. 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;

k. ustalenie przez Sąd na podstawie zebranego w sprawie materiału, że powód wiedział o uchwale Nr (...), podczas gdy należy stwierdzić, że powodowi przynajmniej do 17 stycznia 2010 roku uchwała Nr (...) nie została oznajmiona i o niej nie wiedział;

l. ustalenie przez Sąd, 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 roku był roszczeniowy i nie uległ zmianie;

m. ustalenie przez Sąd, 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 (...) 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;

n. 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;

o. ustalenie przez Sąd, że powód akceptował wynikające z uchwały Nr (...) zapisy, podczas gdy powód do momentu wniesienia powództwa nie wiedział o powzięciu przez Zarząd Spółki uchwały Nr (...), a z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, że zapisów uchwały Nr (...) nie akceptował;

p. ustalenie przez Sąd, że zawarte przez powoda z (...) S.A. w upadłości (...) z siedzibą w T. reprezentowaną przez Syndyka (...)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 roku) i w żadnym przypadku nie odnosiło się do roszczeń powoda w związku z należnym, a nie wypłaconym dodatkowym zmiennym wynagrodzeniem za lata 2010 – 2012;

II. naruszenie prawa materialnego:

1. przez błędną wykładnię art. 78 § 1, art. 80 i art. 86 k.p. polegającą na przyjęciu, że należna powodowi na podstawie uchwał Nr (...) i Nr (...) premia nie jest premią regulaminową;

2. przez błędną wykładnię art. 9 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, że uchwała Nr (...) oraz Polityka wynagrodzeń nie stanowią źródła prawa pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia art. 9 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że rzeczone dokumenty przewidują szczególne uprawnienia dla określonych w niej pracowników, które są korzystniejsze od regulacji ustawowych, więc są wiążąca dla pracodawcy i stanowią źródło prawa pracy;

3. przez błędną wykładnię i w efekcie 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. przez niezastosowanie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na nie zawarciu w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadka G. M. oraz dokumentom przedłożonym przez powoda i jego twierdzeniom, a także nie wskazaniu i nie wyjaśnieniu podstawy prawnej zaskarżonego wyroku;

6. przez błędne zastosowanie art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 7 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 2013 roku poz. 490), podczas gdy w niniejszej sprawie zastosowanie ma art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 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 2013 r. poz. 490);

7. przez błędną wykładnię i w efekcie niezastosowanie art. 203 § 2 w zw. z art. 79 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, polegające na nie przyznaniu powodowi zwrotu części uiszczonej opłaty od pozwu w związku ze skutecznym ograniczeniem przez powoda roszczenia.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, mając na uwadze skuteczne ograniczenie powództwa dokonane na rozprawie w dniu 9 lutego 2015 roku oraz zmianę orzeczenia o kosztach poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja powoda okazała się zasadna i skutkowała uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, gdyż Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy.

Na wstępie niniejszych rozważań wypada odnotować, że powód, wytaczając powództwo inicjujące niniejszy spór sądowy, skierował pod adresem strony pozwanej żądanie zapłaty premii. Sąd pierwszej instancji, zauważając, iż powód w spornym okresie łączył stanowisko pracy (...) oddziału pozwanej spółki z funkcją (...), nie wyjaśnił podstawy prawnej wysuniętego przez powoda roszczenia i nie ustosunkował się jednoznacznie do zagadnienia, czy objęte pozwem żądanie stanowi roszczenie cywilno – prawne związane z pełnioną funkcją (...), czy też roszczenie o wypłatę premii jako składnika wynagrodzenia pracowniczego, mające swe źródło w stosunku pracy. Sąd Okręgowy z jednej strony analizuje powództwo w kontekście uprawnień do dodatkowego zmiennego wynagrodzenia z tytułu pełnienia roli (...), uzależnione od wyników finansowych osiąganych przez zarządzany przez niego oddział pozwanej spółki (mieszczący się w G.), które to wynagrodzenie zostało przewidziane w uchwale z dnia 15 kwietnia 2008 roku nr (...), przedstawiając szczegółowy wywód odnoszący się do treści i zakresu obowiązywania tej uchwały. Z drugiej jednak strony sąd pierwszej instancji wyartykułowane w pozwie roszczenie ocenia jako nieuzasadnione żądanie zapłaty premii uznaniowej, a zatem należności pozbawionej roszczeniowego charakteru, nie podlegającej dochodzeniu na drodze sądowej,

która to należność niewątpliwie jest związana ze stosunkiem pracy (pracowniczym zatrudnieniem). Argumentacja przywołana w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku idzie niejako dwutorowo i nie przesądza stanowczo charakteru prawnego wysuniętego w pozwie żądania, co uniemożliwia odniesienie się do tej kwestii przez sąd drugiej instancji. Wyjaśnienie wzmiankowanego wyżej zagadnienia ma fundamentalne znaczenie z punktu widzenia ustalenia okoliczności niezbędnych do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Nie jest bowiem możliwie stwierdzenie zasadności, czy też bezzasadności powództwa, bez uprzedniego rozstrzygnięcia kwestii jego charakteru i podstawy prawnej. W odmienny sposób oceniane będą prawa i obowiązki stron stosunku zobowiązaniowego o charakterze cywilno – prawnym w zakresie wypłaty uposażenia z tytułu pełnienia funkcji (...), a w odmienny powinności stron stosunku pracy. W ramach relacji cywilno – prawnych strony dysponują znacznie większą swobodą przy kreowaniu treści łączącego je stosunku prawnego niż ma to miejsce w przypadku stron umowy o pracę, które muszą zaakceptować ograniczenia wynikające z norm prawa pracy, służące ochronie słabszej strony tej umowy, to jest pracownika. Ochrona ta przejawia się między innymi w ochronie wynagrodzenia za pracę oraz ściśle określonym w przepisach kodeksu pracy trybie dokonywania modyfikacji uzgodnionego przez strony wynagrodzenia. Strony stosunku cywilno – prawnego, podejmując decyzję dotyczącą zmiany wysokości, bądź zasad wypłaty wynagrodzenia za pełnienie funkcji (...), niewątpliwie nie są związane regułami rządzącymi weryfikacją warunków pracy i płacy. Nieuprawniona jest także wywiedziona przez Sąd Okręgowy teza, iż bez stosunku pracy na stanowisku (...)oddziału, wiążącego powoda z pozwaną spółką, nie mógłby on pełnić funkcji (...). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w rozpatrywanej sprawie z pewnością występuje pewna zależność pomiędzy tymi dwoma stosunkami prawnymi (pracowniczym i cywilno – prawnym), niemniej jednak nie jest to związek bezpośredni, a tym bardziej konieczny w tym sensie, że bez wcześniej nawiązanego stosunku pracy powód nie mógłby podjąć się roli (...), co błędnie sugeruje sąd pierwszej instancji. Funkcję (...) może bowiem pełnić osoba, która niekoniecznie jest zatrudniona w spółce na podstawie umowy o pracę. (...) ze spółką z powodzeniem może łączyć jedynie więź cywilno – prawna. Nie można również wykluczyć sytuacji, gdy pomimo utraty uprawnień do zmiennego, dodatkowego wynagrodzenia z racji pełnienia funkcji (...), wskutek wydania uchwały zarządu spółki o numerze (...), powód zachowa prawo do premii regulaminowej z tytułu stosunku pracy. Podsumowując ten fragment rozważań stwierdzić trzeba, iż rozstrzygnięcie kwestii zasadności wytoczonego w rozpatrywanej sprawie powództwa wymaga wyjaśnienia charakteru prawnego objętego nim roszczenia, który nota bene rzutuje także na tryb właściwy do prowadzenia niniejszego postępowania.

Nie wchodząc w szczegółową analizę zagadnień związanych z ustaleniem, czy przedmiotowa spawa jest sprawą z zakresu prawa pracy, gdyż nawet prowadzenie jej w niewłaściwym trybie nie skutkowałoby nieważnością postępowania, braną pod rozwagę z urzędu, należy zauważyć, iż powód adresując pozew i kierując go do Sądu Okręgowego, Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na wstępie tego pisma procesowego zaznaczył, że jest to pozew pracownika przeciwko pracodawcy o zapłatę wynagrodzenia z tytułu premii, co wskazuje na pracowniczy charakter dochodzonego tym pozwem roszczenia, a zatem nie można z góry zakwestionować kognicji sądu pracy do rozpoznania tejże sprawy. Przyjęcie takiego założenia niesie za sobą określone konsekwencje. Po pierwsze, nie można się ograniczyć do dokonywania ustaleń faktycznych jedynie w odniesieniu do okoliczności nawiązujących do wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji prokurenta, jak to uczynił Sąd Okręgowy. Po wtóre, należy poddać analizie treść łączącego strony w spornym okresie stosunku pracy, w czym pomocne może się okazać sięgnięcie do dokumentacji zalegającej w aktach osobowych powoda. Sąd pierwszej instancji zasygnalizował wprawdzie, iż wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, premii oraz dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji prokurenta, niemniej jednak nie poczynił żadnych ustaleń w przedmiocie zasad ustalania składników wynagrodzenia należnego z tytułu stosunku pracy, koncentrując się na wynagrodzeniu z racji pełnienia roli (...). Nie ustosunkował się do dokumentacji pracowniczej powoda zamieszczonej w aktach osobowych, obrazującej przebieg jego zatrudnienia w pozwanej spółce, będącej następcą prawnym poprzedniego pracodawcy funkcjonującego w formie przedsiębiorstwa państwowego. W rezultacie tych zaniedbań, przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wywody w gruncie rzeczy ograniczają się do analizy uchwał zarządu pozwanej spółki, regulujących zasady przyznawania dodatkowego zmiennego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji (...)oraz realizowane przez spółkę założenia polityki wynagrodzeń, i zupełnie pomijają źródła stosunku pracy, od których przecież w dużej mierze zależy treść uprawnień i obowiązków stron rozważanego w niniejszym postępowaniu stosunku prawnego. Podstawą nawiązania stosunku pracy w rozpatrywanym przypadku była umowa o pracę zawarta w dniu

14 czerwca 2004 roku, wedle której na wynagrodzenie powoda składało się wskazane kwotowo wynagrodzenie zasadnicze oraz premia na zasadach określonych Regulaminem Premiowania Pracowników (...). Sąd drugiej instancji nie dysponuje tymże regulaminem, by móc zweryfikować reguły ustalania premii, zaś sąd pierwszej instancji nie dokonał jakichkolwiek ustaleń w tym przedmiocie. Kolejno podpisywane przez powoda umowy o pracę z poprzednikiem prawnym pozwanej spółki ((...)z dnia 27 stycznia 2005 roku, z dnia 30 grudnia 2005 roku i z dnia 29 grudnia 2006 roku każdorazowo odwołują się do Regulaminu Premiowania Pracowników (...)natomiast w aneksach do umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2005 roku oraz z dnia 30 czerwca 2007 roku znajduje się zapis, iż pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie, a zatem także warunki umowy dotyczące zasad premiowania. Z kolei, w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 29 grudnia 2006 roku, opatrzonym datą 10 stycznia 2007 roku, zapewne błędną, sformułowano oświadczenie, iż z dniem 1 stycznia 2009 roku przestają obowiązywać warunki pracy i płacy zawarte w postanowieniach Zakładowego Układu Zbiorowego (...). z siedzibą w W. wraz z dokumentami pochodnymi. Przeprowadzone przez Sąd Okręgowy postępowanie dowodowe nie pozwala na ustalenie, czy powyższy Regulamin Premiowania Pracowników (...). był częścią przedmiotowego zakładowego układu zbiorowego pracy i tym samym został objęty porozumieniem zmieniającym, czy też regulamin ten stanowił odrębne od układu zbiorowego źródło uprawień i powinności stron stosunku pracy. Wyjaśnienie tej kwestii ma istotny wpływ na rozstrzygnięcie rozpatrywanej sprawy, gdyż bezpośrednio rzutuje na treść stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną spółką. Pozwana spółka jako następca prawny poprzedniego pracodawcy powoda, działającego w formie przedsiębiorstwa państwowego, w trybie art. $23^{(1)}$ k.p. przejęła wszystkie prawa i obowiązki stron dotychczas realizowanego stosunku pracy, a więc w takim kształcie, w jakim ten stosunek prawny istniał w dacie przejęcia zakładu pracy, zaś weryfikacja zasad wynagradzania wymagała porozumienia obydwu stron stosunku pracy modyfikującego dotychczasowe reguły ustania poszczególnych składników wynagrodzenia, bądź wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił zasygnalizowanych powyżej wątpliwości, nie poczynił jakichkolwiek ustaleń mających na celu zrekonstruowanie treści łączącego strony stosunku pracy oraz źródeł wzajemnych praw i obowiązków stron (umowa, regulamin, układ zbiorowy pracy), zupełnie pomijając dokumentację pracowniczą powoda zamieszczoną w aktach osobowych. Sąd pierwszej instancji wskazał wprawdzie na Regulamin Wynagradzania Pracowników (...) w T. (k 120 akt), jednakże nie zauważył, iż dokument ten obowiązuje pracowników spółki (...) S.A. od 1 stycznia 2000 roku i funkcjonował w spółce przed dniem 1 stycznia 2008 roku, to jest przed przejęciem dotychczasowego pracodawcy powoda. Nie wiadomo zatem, czy ów regulamin znajduje zastosowanie do powoda, a jeżeli tak, to od jakiej daty kreuje jego prawa i powinności. Z całą pewnością przed dniem 1 stycznia 2008 roku na kształt jego praw pracowniczych miał wpływ wzmiankowany wyżej Regulamin Premiowania (...) Sąd Okręgowy nie podjął jakichkolwiek działań zmierzających do wyjaśnienia wzajemnej relacji pomiędzy wspomnianymi wyżej regulaminami i nie rozstrzygnął, które z tych źródeł prawa pracy w spornym, wyznaczonym pozwem, okresie czasu obowiązywało w odniesieniu do łączącego powoda i pozwaną spółkę stosunku prawnego. Kończąc wywody nawiązujące do źródeł uprawnień pracowniczych powoda warto wspomnieć o porozumieniu zmieniającym umowę o pracę, zawartym w dniu 1 lutego 2013 roku, w którym uzgodniono, iż począwszy od 1 stycznia 2013 roku określone kwotowo wynagrodzenie powoda wysokości 16.500 zł. miesięcznie netto obejmuje wszystkie składniki tego wynagrodzenia, w tym dodatek funkcyjny. Dopiero zatem od tej daty z całą stanowczością można przyjąć, iż powodowi nie przysługuje premia jako składnik wynagrodzenia ze stosunku pracy. Przed dniem 1 stycznia 2013 roku, którego to okresu dotyczy wytoczone w rozpatrywanej sprawie powództwo (lata 2010 – 2012), sytuacja prawna w zakresie praw pracowniczych powoda wzbudza wątpliwości i wymaga wnikliwego wyjaśnienia. Zaprezentowane przez Sąd Okręgowy zapatrywanie, iż omawiane tutaj porozumienie zmieniające przemawia przeciwko uwzględnieniu wysuniętego w pozwie żądania, jest nieuprawnione. Powyższe porozumienie obowiązuje strony począwszy od 1 stycznia 2013 roku i nie ma zastosowania do ustalania należności ze stosunku pracy we wcześniejszym okresie czasu.

Konkludując Sąd Apelacyjny stwierdził, że sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Nie wyjaśnił wskazanych powyżej wątpliwości związanych z charakterem i treścią stosunku prawnego, łączącego strony niniejszego procesu, tymczasem ustalenie podstawy prawnej objętego pozwem roszczenia, w granicach zakreślonych podstawą faktyczną powództwa, należy do powinności sądu rozstrzygającego każdy spór sądowy. Poczynienie stanowczych i jednoznacznych ustaleń w przedmiocie charakteru dochodzonego przez powoda roszczenia, jego podstaw normatywnych, w szczególności źródeł stosunku pracy oraz treści wynikających z nich uprawnień i obowiązków stron

ma znaczący wpływ na ocenę zasadności zgłoszonego w pozwie żądania zapłaty określonej w nim kwoty pieniężnej. Zdaniem sądu drugiej instancji, wydanie orzeczenia rozstrzygającego niniejszy spór sądowy wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, co skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. W ponownym postępowaniu sąd pierwszej instancji przesądzi, na jakiej płaszczyźnie analizuje objęte pozwem roszczenie, to jest w zakresie uprawnień cywilnoprawnych związanych z (...), czy też praw wywodzonych z tytułu pracowniczego zatrudnienia, przy czym nic nie stoi na przeszkodzie, by dokonać oceny zasadności wytoczonego powództwa w obydwu wskazanych wyżej aspektach. Następnie sąd pierwszej instancji wyjaśni sytuację prawną powoda w relacji łączącej go z pozwaną spółką w ramach stosunku pracy, podejmie działania zmierzające do ustalenia źródeł oraz treści praw i obowiązków stron stosunku pracy w odniesieniu do spornej kwestii dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci premii i poczyni stosowne ustalenia w tym przedmiocie, uwzględniając zgromadzoną w aktach osobowych dokumentację pracowniczą powoda. Realizując powyższe wytyczne Sąd Okręgowy w szczególności wyjaśni, czy zawierając porozumienie zmieniające, datowane na dzień 10 stycznia 2007 roku (k. B15 akt osobowych), strony swoją świadomością i wolą obejmowały rezygnację z zasad premiowania przewidzianych w Regulaminie Premiowania (...)., czy regulamin ten był częścią składową Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) z siedzibą w W., ewentualnie jaka była treść tegoż regulaminu oraz zakładowego układu zbiorowego pracy w zakresie zasad premiowania. Sąd pierwszej instancji podda również analizie kwestię wzajemnych relacji pomiędzy Regulaminem Premiowania (...)., a wspomnianym wyżej Regulaminem Wynagradzania (...). w T. i wyjaśni, które z tych źródeł prawa pracy w spornym okresie znajdowało zastosowanie do ustalenia uprawnień płacowych powoda jako byłego pracownika przejętego przez pozwaną spółkę przedsiębiorstwa państwowego.

Reasumując stwierdzić trzeba, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty niniejszej sprawy, zaś rozstrzygnięcie zasadności zgłoszonego w pozwie roszczenia wymaga przeprowadzenia postępowanie dowodowego w całości, stąd zaskarżony wyrok podlega uchyleniu, a rozpatrywana sprawa zostaje przekazana sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c., pozostawiając sądowi pierwszej instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.