

Sygn. akt III APa 3/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński

Sędziowie: SSA Monika Kiwiorska-Pająk

SSA Maria Pietkun (spr.)

Protokolant: Katarzyna Wojciechowska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. F. (1)**

przeciwko **(...) S.A. z siedzibą we W. (poprzednio (...) S.A. we W.)**

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji **(...) S.A. z siedzibą we W. (poprzednio (...) S.A. we W.)**

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 października 2016 r. sygn. akt VIII P 13/16

I. zmienia zaskarżony wyrok: w pkt I w ten sposób, że powództwo oddala, w pkt III nie obciąża strony pozwanej kosztami sądowymi oraz w pkt IV w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 8.511 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 7.10.2016 r. zasądził od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz powoda K. F. (1) kwotę 62.215,63 zł, oddalił dalej idące powództwo, nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 810,72 zł., tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.880 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A. we W. (dawniej (...) S.A., (...) S.A.), prowadzi działalność gospodarczą głównie w zakresie leasingu finansowego. Powód K. F. (1) pełnił funkcję Członka Zarządu pozwanej Spółki na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki i był z nią związany stosunkiem pracy na podstawie Umowy o sprawowaniu funkcji Członka Zarządu, która rozpoczęła swój bieg od dnia 1 maja 2007 r.

Zgodnie z pkt VI ppkt 3 powołanej umowy ustalono, że poza rocznym wynagrodzeniem brutto Członek Zarządu otrzymywać będzie dodatkowo ruchome wynagrodzenie, uzależnione od wyniku, które może wynosić do 35,71% rocznego wynagrodzenia brutto. Ruchome wynagrodzenie, uzależnione od wyniku, ustalane jest dla danego roku obrotowego zgodnie z katalogiem celów, uzgadnianym między Członkiem Zarządu a Spółką co roku z góry i uwzględnia każdorazowy stopień wykonania celów przez Członka Zarządu. Ruchome wynagrodzenie Członka Zarządu za rok obrotowy, uzależnione od wyników, wymagalne jest w dniu 1 maja każdego roku następującego po nim, o ile do tej daty dokonano przyjęcia rocznego sprawozdania finansowego Spółki. Jeśli Członek Zarządu odejdzie z funkcji w trakcie roku obrotowego (pomijając odejście w wyniku zawinionego odwołania lub bezzasadnego przedterminowego ustąpienia, którego następstwem jest wypowiedzenie przez Spółkę Umowy o sprawowanie funkcji Członka Zarządu), ruchoma część wynagrodzenia uzależnionego od wyniku przysługuje mu w proporcjonalnej części. W przypadku wypowiedzenia niniejszej Umowy o sprawowaniu funkcji Członka Zarządu przez Członka Zarządu w żadnym razie nie przysługuje mu ruchome wynagrodzenie, zależne od wyniku za bieżący rok obrotowy, jak też za poprzedni rok obrotowy, jeśli do chwili wypowiedzenia nie zostało jeszcze przyjęte roczne sprawozdanie finansowe Spółki.

Zgodnie z pkt XI ppkt 3 powołanej umowy stosunek pracy tak na czas określony jak i nieokreślony może zostać wypowiedziany przez każdą ze Stron z zachowaniem sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia na koniec każdego miesiąca. Strony umowy wyraźnie wykluczają możliwość skrócenia wymienionych terminów za porozumieniem stron, ponieważ z uwagi na znaczenie powierzonych Członkowi Zarządu zadań w każdym przypadku prowadziłyby to do niedostatków w czasie.

Pismem z dnia 10 września 2014 r. skierowanym do K. F. (1) strona pozwana, reprezentowana przez J. M. na podstawie upoważnienia udzielonego mocą uchwały Rady Nadzorczej Spółki, w związku z odwołaniem K. F. (1) z funkcji Członka Zarządu Spółki, rozwiązała zawartą z nim Umowę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 marca 2015 r., jednocześnie zwalniając powoda z obowiązku wykonywania czynności określonych w Umowie w okresie wypowiedzenia.

Zgodnie z Arkuszem premiowym na 2014 r. dla K. F. (1) bezpośrednim przełożonym był W. Z. (1), a premia miała zostać wyliczona zgodnie z formułą:

Wynagrodzenie zmienne = Podstawa premii x (25% za cele indywidualne + 50% za zysk spółki + 25% uznaniowo)

Podstawę premii określono na 179.181 zł.

Celami indywidualnymi były:

- cel 1 marża odsetkowa 3,63% p.a. (waga 50%),
- cel 2 wzrost poziomu rezerw kredytowych 0,69% p.a. (waga 50%).

Planowany zysk spółki polskiej określono na 12,938 milionów Euro.

W roku zakończonym dnia 31 grudnia 2014 r. (...) S.A. osiągnęła całkowity zysk w kwocie 129.269.054,13 zł.

Pismem z dnia 21 maja 2015 r. skierowanym do pełnomocnika powoda, działający w imieniu pozwanej Spółki Członkowie Zarządu M. B. i G. D., wyjaśnili, iż nie dysponują oryginalnym dokumentem wskazującym, że pomiędzy należycie reprezentowaną Spółką a K. F. (1) uzgodniono szczegółowe warunki, w tym katalog celów, określające zasady, na których premia za rok 2014 r. miałaby zostać wypłacona. Zwrócono się o przedstawienie takich dokumentów, które potwierdzają zasadność wypłaty premii i złożenie ich w Spółce z potwierdzeniem za zgodność z oryginałem oraz przedstawienie wyliczenia jej wysokości.

W okresie od 2007 r. do września 2014 r. przewodniczącym Rady Nadzorczej pozwanej Spółki był W. Z..

W. Z. od 1 października 2006 r. był również Prezesem Zarządu (...) – wówczas jedynego akcjonariusza pozwanej Spółki.

Zasady naliczania premii dla powoda były częściowo określone w Umowie o pracę, natomiast szczegółowe zasady były ustalane corocznie z akcjonariuszem.

Wypłata premii odbywała się na polecenie mailowe lub ustne Członka Zarządu (powoda). Rada Nadzorcza sprawdzała realizację zakładanych celów na dany rok.

Pracownik odpowiedzialny za sprawy kadrowo-płacowe w Spółce, w tym za wypłatę premii, nie otrzymywał nigdy prócz zlecenia Członka Zarządu uchwały Rady Nadzorczej odnośnie wypłaty premii.

Wskazana w Arkuszu premiowym 2014 dotyczącym powoda (k. 28) kwota 179.181 zł była bazą, czyli kwotą którą można było otrzymać za maksymalną realizację celów, nie była to kwota rzeczywistej premii.

W latach 2007-2013 powód otrzymywał premię, nie otrzymał jej jedynie za rok 2014.

Średnie wynagrodzenie powoda w okresie ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 36.000 zł brutto.

Część wynagrodzenia ruchomego (premi) należna powodowi zgodnie z arkuszem premiowym za rok 2014 z tytułu wypracowanego przez Spółkę zysku wynosi 62.215,63 zł, przy uwzględnieniu proporcjonalności związanej z rozwiązaniem umowy o pracę w dniu 10 września 2014 r.

Kwota ta odnosi się jedynie do premii należnej z tytułu wypracowanego zysku Spółki, ze względu na brak informacji o osiągnięciu założonych celów wskazanych w arkuszu premiowym za rok 2014.

Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

powództwo w przeważającej części podlegało uwzględnieniu.

Powód, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, żądał od strony pozwanej wypłaty na jego rzecz kwoty 86.775,30 zł tytułem wypłaty ruchomego wynagrodzenia rocznego za 2014 r. zgodnie z pkt VI ppkt 3 zawartej pomiędzy stronami Umowy o sprawowanie funkcji Członka Zarządu.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, w kontekście zarzutów strony pozwanej, było ustalenie czy zaktualizowały się przesłanki określone w pkt VI ppk 3 Umowy o sprawowaniu funkcji członka zarządu i czy w związku z tym powodowi przysługuje roszczenie o wypłatę premii za rok 2014 r. Sporna pomiędzy stronami była również wysokość dochodzonego roszczenia.

Sąd pierwszej instancji dał wiarę przesłuchanemu w sprawie świadkowi K. S. oraz zeznaniom powoda, które ocenił jako logiczne, spójne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowy.

Ponadto w celu ustalenia wysokości przysługującego powodowi roszczenia Sąd dopuścił również dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Zdaniem Sądu sporządzona na potrzeby niniejszego postępowania opinia jest rzetelna, fachowa i

Zgodnie z art. 105 Kodeksu pracy pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Odnosząc się do charakteru świadczenia dochodzonego w pozwie, wskazać należy, iż co do zasady premia jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia, co w praktyce oznacza, że żadne regulacje prawne nie nakładają na pracodawcę obowiązku jej wypłacania. Takie zobowiązanie może jednak zostać podjęte na etapie tworzenia aktów

prawa zakładowego. Znamieniem zarówno premii, jak i tzw. nagrody regulaminowej jest to, że mają one charakter roszczeniowy, czyli mogą być dochodzone na drodze sądowej.

Premia stanowi bardzo rozpowszechniony i mający wiele postaci ruchomy składnik wynagrodzenia, który przysługuje w zasadzie za określone osiągnięcie w zakresie wybranego aspektu pracy, np. za oszczędność surowca, czy przedterminowe wykonanie zadania.

W ocenie Sądu Okręgowego premia dochodzona przez powoda miała cechy premii regulaminowej, której zasady przyznawania były ustalone częściowo bezpośrednio w umowie o pracę (Umowa o sprawowanie funkcji Członka Zarządu) i która była związana m.in. z osiągnięciem zysku przez pozwaną Spółkę w danym roku obrotowym. Spełnienie pozostałych celów ustalanych corocznie z członkiem zarządu mogło zwiększyć jej wysokość, aż do maksymalnego pułapu. W niniejszej sprawie powód zdołał wykazać spełnienie jednego z kryteriów uzyskania wynagrodzenia ruchomego, które było obiektywnie sprawdzalne i przez to bezsporne, czyli uzyskanie przez stronę pozwaną w 2014 r. zysku w kwocie 129.269.054,13 zł.

Sąd uznał więc, że żądanie wypłaty premii zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. W ocenie Sądu sam fakt osiągnięcia zysku przez stronę pozwaną za rok 2014 r. rodził po stronie powoda skuteczne roszczenie o wypłatę premii w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania stron w stosunku pracy w 2014 r.

Jeśli chodzi o ustalenie wysokości przysługującego powodowi roszczenia, Sąd przychylił się do wyliczenia zaproponowanego przez biegłego sądowego z zakresu księgowości w pisemnej opinii sporządzonej na potrzeby niniejszego postępowania. Sąd w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie żądania ponad kwotę 62.215,63 zł.

W punkcie III wyroku orzeczono również o obowiązku zwrotu poniesionych wydatków w kwocie 810,72 zł na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O kosztach procesu w pkt IV wyroku orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to

- art. 379 § 1 ksh przez przyjęcie, że arkusz dotyczący porozumienia w sprawie celów na 2014 r. podpisany przez członka rady nadzorczej – W. Z. zastępuje uchwałę rady nadzorczej spółki,
- art. 22 kp w zw. z art. 151⁴ kp poprzez przyjęcie, że powód jako prezes zarządu pozostawał w ramach podporządkowania pracowniczego w stosunku podporządkowania, a przełożonym był W. Z.,
- naruszenie prawa procesowego, a to blond w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że zasady naliczania premii były ustalone w umowie o pracę, podczas gdy strony ustaliły tylko maksymalną wysokość tego składnika, uznanie że coroczne zasady wypłaty premii były ustalane z udziałowcem (...), kiedy miało to być ustalane ze spółką reprezentowaną przez radę nadzorczą, a W. Z. nie miał nawet prawa do jednoosobowej reprezentacji tej spółki, uznanie że powodowi przysługuje premia mimo braku stosownej uchwały rady nadzorczej, czy wypłaty na podstawie polecenia samego powoda do działu kadrowo- placowego, uznanie że sporny składnik wynagrodzenia stanowił premię regulaminową, błędne przyjęcie, że kwota 179.181 zł stanowi kwotę pełnej premii przy realizacji 100% celów, skoro maksymalna kwota wynagrodzenia ruchomego nie może przekroczyć 35,71% wynagrodzenia rocznego, tj. 36.000 zł, uznanie że spełniono jedno z kryteriów premii w postaci osiągnięcia zysku, kiedy pozwana nie kwestionowała tylko faktu osiągnięcia zysku,
- naruszenie art. 321 kpc poprzez orzeczenie ponad żądanie bez uwzględnienia faktu modyfikacji powództwa pismem procesowym z dnia 10.06.2016 r.,

- art. 278 kpc poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w braku dokumentów źródłowych, które pozwoliłyby na wyliczenie spornego świadczenia,
- art. 233 kpc poprzez uznanie za miarodajną opinię biegłego wydaną w sprawie,
- art. 328 § kpc poprzez niedoniesienie sse do zarzutów pozwanej,
- art. 177 § 1 pkt 1 kpc poprzez zaniechanie zawieszenia postępowania do czasu toczącego się pomiędzy stronami innego postępowania,
- art. 100 kpc, § 21 taryfy poprzez obciążenie pozwanej całością kosztów bez uwzględnienia faktu cofnięcia w części powództwa i zastosowanie stawek obowiązujących dopiero od 1.01.2016 r.

Przy tak sformułowanych zarzutach skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył.

Apelacja strony pozwanej w całości podlega uwzględnieniu.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska Sądu Okręgowego, jakoby powód wykazał, że sporne świadczenia jest premią regulaminowa, a strona wykazała spełnienie warunków decydujących o wypłacie świadczenia. Istotą sporu była kwestia interpretacji zapisu znajdującego się w punkcie VI ppkt 3 umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwaną Spółką. Z treści powołanego wyżej zapisu umowy wynika, że powodowi oprócz przyznanego wynagrodzenia za pracę przysługuje dodatkowo ruchome wynagrodzenie, uzależnione od wyniku, które może wynosić do 35,71% rocznego wynagrodzenia brutto. Ruchome wynagrodzenie, uzależnione od wyniku, ustalane jest dla danego roku obrotowego zgodnie z katalogiem celów, uzgadnianym między Członkiem Zarządu a Spółką co roku z góry i uwzględnia każdorazowy stopień wykonania celów przez Członka Zarządu. Ruchome wynagrodzenie Członka Zarządu za rok obrotowy, uzależnione od wyników, wymagalne jest w dniu 1 maja każdego roku następującego po nim, o ile do tej daty dokonano przyjęcia rocznego sprawozdania finansowego Spółki. Jeśli Członek Zarządu odejdzie z funkcji w trakcie roku obrotowego (pomijając odejście w wyniku zawinionego odwołania lub bezzasadnego przedterminowego ustąpienia, którego następstwem jest wypowiedzenie przez Spółkę Umowy o sprawowanie funkcji Członka Zarządu), ruchoma część wynagrodzenia uzależnionego od wyniku przysługuje mu w proporcjonalnej części. W przypadku wypowiedzenia niniejszej Umowy o sprawowaniu funkcji Członka Zarządu przez Członka Zarządu w żadnym razie nie przysługuje mu ruchome wynagrodzenie, zależne od wyniku za bieżący rok obrotowy, jak też za poprzedni rok obrotowy, jeśli do chwili wypowiedzenia nie zostało jeszcze przyjęte roczne sprawozdanie finansowe Spółki.

W okolicznościach sprawy nie budzi wątpliwości, że ten ostatni warunek przyjęcia rocznego sprawozdania został spełniony.

W świetle zarzutów apelacji kwestionujących możliwość istnienia stosunku pracy i podporządkowania w rozumieniu art. 22 kp członków zarządu spółki, w ocenie Sądu Apelacyjnego jawią się jako chybione. Wypada przypomnieć, że członkami zarządu spółki kapitałowej mogą być zarówno wspólnicy, jak i osoby spoza ich grona. Co ważne pełnienie funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego oraz stosunek pracy są niezależnymi stosunkami prawnymi, występować mogą obok siebie, ale nie w każdej sytuacji. O tym czy oprócz powierzenia funkcji organizacyjno –prawnej członka zarządu, zgodnie z kodeksem spółek handlowych istnieje równoległe stosunek pracy decyduje wola stron. W przypadku kiedy z członkiem zarządu spółki prawa handlowego zostaje zawarty stosunek pracy, to istnieje on niezależnie i równoległe do organizacyjno-prawnego powierzenia danej osobie pełnienia funkcji członka zarządu. Mogą one być jednak z woli stron wzajemnie powiązane, zwłaszcza pod względem przedmiotowym, kiedy zakres obowiązków pracowniczych odpowiada pełnionej funkcji organizacyjnoprawnej w zarządzie spółki, tak jak miało to miejsce w przypadku powoda. Kodeks spółek handlowych w ogóle nie reguluje stosunku pracy, na podstawie którego może być wykonywane zatrudnienie członków zarządu spółek prawa handlowego. Jedynie przepis, art. 203 § 1 k.s.h.

stanowi, że członek zarządu może być w każdej chwili odwołany, co jednak nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Powyższa regulacja decyduje o niezależności pełnienia funkcji organizacyjno- prawnej i istnienia stosunku pracy. W istocie więc przepis ten odsyła do odpowiednich unormowań prawa pracy. O tym, czy spółkę z członkiem zarządu łączy inny stosunek prawny, decyduje zawarcie odrębnej umowy (zob. wyrok SN z 14.2.2001 r., I PKN 258/00, LEX nr 56399). Szczególny przepis art. 210 ksh przewiduje tryb skutecznego zawarcia ważnej umowy o pracę. Uregulowanie stosunków prawnych zatrudnienia może nastąpić na drodze tzw. prawa wewnętrznego spółki, dopuszczalne w jego ramach jest zarówno zatrudnienie członków zarządu spółki kapitałowej w ramach stosunku pracy, jak i niepracowniczych stosunków zatrudnienia (zob. wyrok SN z 17.5.1995 r., LEX nr 131). Stosunek pracy jest zatem zawsze odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki (zob. wyrok SN z 7.1.2000 r., LEX nr 42392), o treści zaś jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy (zob. wyrok SN z 18.12.2002 r., LEX nr 79252). Dalej należy podać, że zarówno powołanie do zarządu spółki kapitałowej, jak i odwołanie/rezygnacja powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjno- prawnego.

W sprawie organem reprezentującym spółkę w umowie o pracę z powodem jako prezesem zarządu reprezentowała rada nadzorcza, zgodnie z art. 222 ksh. Zarzuty apelacji kwestionujące możliwość pracowniczego podporządkowania prezesa zarządu są chybione, natomiast zasługują na uwzględnienie w kierunku sposobu reprezentacji pracodawcy, jaki zasadności wypłaty spornego świadczenia.

Dokonując oceny przedmiotowego zapisu umowy o pracę przez pryzmat okoliczności sprawy, bezzasadnie powód dowodzi, w ocenie Sądu Apelacyjnego, iż w zapisie umowy o pracę w sposób konkretny sprecyzowano warunku wypłata spornego wynagrodzenia i że powód wykazał spełnienie warunków uruchamiających wypłatę, a tym samym przysługuje mu roszczenie o zapłatę.

Spór sprowadza się do oceny charakteru spornego wynagrodzenia ruchomego, wypłacanego raz do roku po upływie roku obrotowego i wymagalne w dniu 1 maja roku następnego. Formuła umowy, iż pracownikowi przysługuje owo ruchome wynagrodzenie, zastrzeżenie nawet daty wymagalności, w okolicznościach sprawy samodzielnie nie decyduje o charakterze tego świadczenia jako premii regulaminowej, na którą to okoliczność naprowadza powód. Odróżnienie premii regulaminowej, tj. takiej po spełnieniu warunków jej wypłaty, pracownik nabywa roszczenie o zapłatę, od premii uznaniowej (nagrody), jest wykazanie w źródle prawa pracy, w tym wypadku w umowie o pracę obiektywnych i skonkretyzowanych warunków, które poddają się weryfikacji w kierunku ich ewentualnego spełnienia. Wykładnię tych pojęć w oparciu o bogate i jednoznaczne stanowisko judykatury dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.04.2016 r. w sprawie o sygn. II PK 70/15 przyjmując, że „o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie (umowie o pracę) powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Linia podziału między premią regulaminową a nagrodą nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą.”

W ocenie Sądu Apelacyjnego w okolicznościach sprawy nie ma podstaw do uznania, że przedmiotowe świadczenie za 2014 r., nazwane przez strony ruchomym jest premią regulaminową. Strony umowy ustaliły enigmatycznie, że uzależnione jest ono od wyniku. Już w tym zakresie brak jakichkolwiek wskazówek jakie przesłanki, elementy, wskaźniki decydować będą o owym pojęciu „wyniku”. W regulaminie premiowania warunki obiektywne i skonkretyzowane wypłaty są stałe w okresie obowiązywania danego źródła prawa pracy, w okresie do jego zmiany. W przedmiotowej umowie ruchome wynagrodzenie uzależnione od wyniku wiązane było z doraźnym ustalaniem celów dla każdego roku obrachunkowego, uzgadnianym między spółką o członkiem zarządu i uwzględnia każdorazowy stopień wykonania celów. Powód w ogóle zdaje się nie zauważać, że nawet przy wykazaniu owych celów ich realizacja przed uruchomieniem wypłaty wymagałaby oceny każdorazowego stopnia wykonania celów. Już w tym momencie pozostaje charakter uznaniowy świadczenia, który każdorazowo wymaga oceny pracodawcy co do realizacji celów. W pełni zasadnie w toku procesu i apelacji podnosi skarżący, że pismo okazane przez powoda, bez daty, jak na k- 28 akt sprawy, ustalające sposób liczenia premii, podpisany został przez p. Z., ale nie w imieniu i wykonaniu uchwały rady nadzorczej, tylko jako członka zarządu spółki będącej udziałowcem pozwanej - (...).

Jak wyżej wskazano organem reprezentującym spółkę w umowie o pracę z powodem jako prezesem zarządu reprezentowała rada nadzorcza, zgodnie z art. 222 ksh. Rada nadzorcza z kolei podejmuje uchwały w danym przedmiocie. Powód w żaden sposób nie wykazał, jakoby co do przedmiotowego wynagrodzenia podjęta była jakakolwiek uchwała rady nadzorczej.

Wskazać należy, że w przypadku oceny spełnienia warunków ewentualnej premii regulaminowej, abstrahując od okoliczności sprawy, sąd nie może wkraczać w uprawnienia pracodawcy i dokonywać wartościowania sposobu wykonywania pracy, czy poszczególnych zadań. W przedmiotowej umowie wyraźnie przewidziano, że przedmiotowe wynagrodzenie wynosić może do 35,71% rocznego wynagrodzenia. Oznacza to, że dolną granicą jest 0 i przewidzianych granicach może nastąpić miarkowana wypłata do górnego pułapu 35,71% rocznego wynagrodzenia.

W świetle powyższego powód w żaden sposób nie wykazał konkretyzacji celów ustalonych z pracodawcą w sposób prawem przewidziany i przez uprawniony podmiot. Przedstawione wyliczenie przez biegłą sadową jest całkowicie dowolne, a nadto wbrew zapisom umowy ograniczone tylko do osiągniętego zysku, jako tylko jednego z mierników, a biegła jednoznacznie wskazała na brak możliwości wyliczenia pozostałych elementów składających się na ruchome wynagrodzenie ze względu na brak jakichkolwiek informacji o osiągnięciu założonych celów wskazanych w nazwanym przez powoda „arkuszu premiowym”. Zasadzone przez Sąd Okręgowy wynagrodzenie zostało wbrew wyraźnemu zapisowi umowy o pracę powiązane tylko z jednym elementem tj. wypracowanym zyskiem, nawet gdyby uznać ten arkusz premiowy za podstawę wyliczeń, to brak jakichkolwiek danych o innych celach, a element uznaniowy pozostaje w gestii pracodawcy. Umowa o pracę nie daje podstaw do wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia ruchomego tylko wprost proporcjonalnym odniesieniu do jednej kategorii zysku. Pozostaje to w sprzeczności z brzmieniem pkt VI ppkt 3 umowy o pracę. W umowie wyraźnie i jednoznacznie powiązано wypłatę świadczenia z realizacją uprzednio uzgodnionych celów, a nie tylko od wypracowanego zysku, nadto powód nie może dowolnie odstępować od kryterium uznaniowego, czy innych celów zadowalając się tylko proporcją od zysku. Powodowi przysługiwało jedno ruchome wynagrodzenie za spełnienie wszystkich określonych w tym przepisie umowy warunków. W ocenie Sądu Apelacyjnego dzielenie i uzależnienie tego składnika tylko od zysku i to w maksymalnej wysokości było niedopuszczalne, całkowicie dowolne i sprzeczne z zapisami umowy łączącej strony.

Toczący się inny proces o roszczenia wynikając z zakazu konkurencji, w ocenie Sądu Apelacyjnego, pozostają bez związku z niniejszym sporem, a ewentualne zawieszenie postępowania tylko bezzasadnie przedłużyłoby niniejszy proces.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie ma żadnych podstaw do uznania regulaminowego charakteru spornego świadczenia i uznania, że powodu wykazał spełnienie warunków umożliwiających realizację prawa do wypłaty tego składnika wynagrodzenia.

Z tych motywów Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i oddalił powództwo na podstawie art. 386 § 1 kpc .

Strona pozwana jako wygrywająca proces nie ponosi kosztów sądowych na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w przepisie art. 98 kpc w zw. z § 6 pkt 6 i § 11 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490) w brzmieniu obowiązującym do 1.08.2015 r., bowiem przed tą datą toczyło się postępowanie w sprawie. Natomiast koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym obejmują na podstawie art. 98 kpc zwrot kosztów sądowych - opłaty od apelacji – 8.511 zł i koszty zastępstwa procesowego zgodnie z § 2 pkt 6, § 9 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, przy czym należne koszty obniżono do kwoty 5.400 zł, tj. 75% stawki wobec działania w obu instancjach tego samego pełnomocnika .

SSA Monika Kiwiorska-Pajak SSA Robert Kuczyński SSA Maria Pietkun

R.S.