

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Lucyna Ramlo
Sędziowie:	SA Małgorzata Gerszewska SA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Anna Kowalewska

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa T. Ż.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G.

o premię

na skutek apelacji T. Ż.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 marca 2017 r., sygn. akt VII P 21/16

I. odrzuca apelację powoda T. Ż. w zakresie żądania zobowiązania pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. do przekazania na rzecz powoda kwoty 12.113,78 (dwanaście tysięcy sto trzynaście 78/100) złotych na Pracowniczy Program Emerytalny;

II. zmienia wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 9 marca 2017r., sygn. akt VII P 21/16:

1. w punkcie 1 (pierwszym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powoda T. Ż. kwotę 25.950,55 (dwadzieścia pięć tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt 55/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,

2. w punkcie 2 (drugim) w ten sposób, że zamiast kwoty 5.400,00 (pięć tysięcy czterysta 00/100) złotych zasądzonej od powoda na rzecz pozwanego, zasądza od powoda T. Ż. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. kwotę 2.707,50 (dwa tysiące siedemset siedem 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. oddala powództwo i apelację w dalszej części;

IV. zasądza od powoda T. Ż. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w G. kwotę 829,02 (osiemset dwadzieścia dziewięć 02/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Lucyna Ramlo SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III APa 10/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 kwietnia 2016 r. T. Ż. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) S.A. z siedzibą w G. kwoty 143.235,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 46.596 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty i od kwoty 96.639,09 zł od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wypłaty premii regulaminowej dla członków zarządu. Nadto powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej spółki kwoty 10.026,46 zł stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 10 grudnia 2016 r. T. Ż. rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od (...) S.A. z siedzibą w G. kwoty 173.054,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 77.851,65 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty i od kwoty 95.202,39 zł od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem regulaminowej premii dla członków zarządu oraz o zobowiązanie (...) S.A. z siedzibą w G. do przekazania na rzecz powoda kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ustosunkowując się do powyższego, (...) S.A. z siedzibą w G. wskazała, że zaprzecza wszelkim żądaniom powoda oraz popierającym je twierdzeniom także w zakresie rozszerzonego powództwa tak co do zasady, jak i co do wysokości.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 1.491 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, że w dniu 1 marca 1998 r. (...) S.A. z siedzibą w G. zawarli umowę o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony przez spółkę od dnia 1 marca 1998 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku prezesa zarządu pełniącego jednocześnie obowiązki dyrektora naczelnego. W § 2 umowy o pracę strony ustaliły, że w czasie trwania stosunku pracy T. Ż. będzie otrzymywał podstawowe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5.000 zł brutto oraz uznaniową premię kwartalną w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia podstawowego, która miała być przyznawana przez radę nadzorczą spółki. Jednocześnie w cytowanym paragrafie umowy, jej strony sprecyzowały, że powodowi nie przysługują inne składniki wynagrodzenia wynikające z wewnętrznych zasad wynagradzania obowiązujących w spółce. W myśl § 4 przedmiotowej umowy wypłata wynagrodzenia za przepracowany miesiąc miała następować z dołu najpóźniej do ostatniego dnia każdego miesiąca.

W drodze aneksu nr (...) z dnia 31 sierpnia 2005 r. do umowy o pracę powoda, jako członka zarządu pozwanej spółki, sporządzonym na podstawie uchwały nr 94/ (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z siedzibą w G. z dnia 29 lipca 2005 r., na zasadzie porozumienia stron, z dniem 1 września 2005 r.:

- zmianie uległa wysokość wynagrodzenia miesięcznego określona w aneksie nr (...) z dnia 14 grudnia 1999 r. do umowy o pracę z dnia 1 marca 1998 r. na kwotę 24.000 zł;

- w § 1 umowy o pracę z dnia 1 marca 1998 r. skreślono słowo „naczelnego” i w jego miejsce wpisano słowo „generalnego”;

- w § 2 umowy o pracę z dnia 1 marca 1998 r. skreślono słowa „uznaniową premię kwartalną w wysokości 50% kwartalnego wynagrodzenia podstawowego. Premia przyznawana jest przez radę nadzorczą spółki” i w ich miejsce wpisano słowa „oraz roczną premię w wysokości do trzech miesięcznych wynagrodzeń. Zasady szczegółowe przyznawania premii będą określone przez radę nadzorczą na każdy rok obrotowy (kalendarzowy) w formie odrębnej uchwały”. Nadto w § 2 cytowanego aneksu wskazano, że za okres pełnienia obowiązków prezesa zarządu w 2005 r. przysługiwać będzie premia w wysokości do jednego miesięcznego wynagrodzenia, a zasady przyznania premii za ten okres Rada Nadzorcza określi w formie odrębnej uchwały. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały niezmienione (§ 3 aneksu).

W (...) S.A. z siedzibą w G. obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników, będący załącznikiem do zarządzenia nr (...) z dnia 15 grudnia 2004 r.

Stosownie do § 9 tego regulaminu premia miała charakter uznaniowy i była przyznawana w przypadku szczególnych wyników w zakresie produkcji i sprzedaży. W myśl § 9 ust. 2 regulaminu decyzje w sprawie przyznawania premii dla zarządu podejmowała Rada Nadzorcza.

T. Ż. na podstawie uchwał Rady Nadzorczej pozwanej spółki otrzymał premie za lata 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011.

W toku posiedzenia w dniu 21 września 2000 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki udzieliła powodowi urlopu bezpłatnego na okres pełnienia służby dyplomatycznej od dnia 1 listopada 2000 r., lecz nie dłużej niż na okres 5 lat.

Uchwałą nr 10/ (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z siedzibą w G. z dnia 14 lutego 2012 r. ustalono, że w roku obrotowym 2012 będą obowiązywały następujące zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków zarządu spółki:

1. dodatkowy system motywacyjny dla członków zarządu obowiązuje w postaci premii rocznej,
2. wysokość premii rocznej uzależniona jest od poziomu wykonania przez członka zarządu celów rocznych określonych w pkt 6 uchwały oraz wyliczona będzie według zasad opisanych w pkt 7 uchwały,
3. podstawą wypłaty premii rocznej będzie odrębna uchwała Rady Nadzorczej, ustalająca wysokość należnej premii rocznej, podjęta na podstawie zweryfikowanego przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2012,
4. przyznana premia roczna obciąża rachunek wyników za rok obrotowy 2012 przez utworzenie odpowiedniej rezerwy,
5. podstawą naliczenia premii rocznej jest średnie jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze członka zarządu, obliczone dla okresu pełnienia funkcji w zarządzie w 2012 roku,
6. cele postawione przez radę nadzorczą na rok 2012, wagi oraz poziom przewidywanej premii rocznej określa zawarta w uchwale tabela,
7. procent należnej premii rocznej stanowi suma uzyskanych na koniec roku poziomów realizacji poszczególnych celów (w %) z uwzględnieniem ich wag.

Uchwałą z dnia 11 grudnia 2014 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. z siedzibą w G., powołując się na treść § 18 Statutu spółki oraz art. 368 § 4 k.s.h. odwołała T. Ż. ze składu zarządu spółki i z funkcji prezesa.

W toku posiedzenia Rady Nadzorczej pozwanej spółki, mającego miejsce w dniu 26 stycznia 2015 r., porządkiem obrad objęto także rozliczenie zadań premiowych zarządu za rok 2012 i 2013.

Uchwałą nr (...) Rada Nadzorcza spółki, powołując się na § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. c. Statutu, w ramach dodatkowego systemu motywacyjnego dla zarządu spółki P., ustalonego uchwałą RN nr (...) z dnia 14 lutego 2012 r., przyznała

T. Ź. premię roczną w wysokości 0% średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego prezesa zarządu za okres pełnienia funkcji w zarządzie w roku 2012. W tożsamy sposób, uchwałą nr 11, Rada Nadzorcza przyznała S. S. premię roczną w wysokości 0% średniego trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego członka zarządu za pełnienie funkcji w zarządzie w roku 2012.

Kolejno, uchwałą nr (...), Rada Nadzorcza pozwanej spółki, ponownie powołując się na § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. c. Statutu, w ramach uznania, przyznała T. Ź. premię roczną w wysokości 0% średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego prezesa zarządu za okres pełnienia funkcji w zarządzie w roku 2013.

Z kolei uchwałą nr (...) Rada Nadzorcza, ponownie w oparciu o treść § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. c. Statutu, w ramach dodatkowego systemu motywacyjnego dla zarządu spółki P., ustalonego uchwałą RN nr (...) z dnia 3 października 2012 r. przyznała S. S. premię roczną w wysokości 100% średniego trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego członka zarządu za pełnienie funkcji w zarządzie w roku 2013.

W dniu 27 stycznia 2015 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie (...) S.A. z siedzibą w G. udzieliło T. Ź. absolutorium z wykonywania obowiązków w zarządzie spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. oraz w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.

Pismem z dnia 27 stycznia 2015 r. (...) S.A. wypowiedziała T. Ź. warunki umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 kwietnia 2015 r.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2015 r. (...) S.A. z siedzibą w G. rozwiązała z T. Ź. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 lipca 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury z dniem 10 kwietnia 2015 r. oraz likwidację stanowiska dyrektora generalnego w związku ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy.

W piśmie z dnia 30 lipca 2015 r. skierowanym do prezesa zarządu pozwanej spółki (...) wniósł o wypłatę premii za 2012 r. wraz z odsetkami od 15 lutego 2013 r.

W odpowiedzi pozwany pracodawca wyjaśnił, że Rada Nadzorcza nie przyznała powodowi premii za rok 2012 i w związku z tym żądanie jej wypłaty jest bezpodstawne. Następnie pismem z dnia 3 listopada 2015 r. T. Ź. wezwał (...) S.A. z siedzibą w G. do wypłaty premii za lata 2012 i 2013 wraz z odsetkami za zwłokę oraz przekazania 7% od wyliczonego wynagrodzenia na (...) w terminie do dnia 30 listopada 2015 r.

Ustosunkowując się do tych żądać, spółka ponownie wyjaśniła, że roszczenia powoda są bezpodstawne, a premie miały charakter uznaniowy.

T. Ź. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w G. od dnia 1 marca 1998 r. do dnia 31 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora generalnego. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 9.000 zł brutto, zaś z dniem 1 czerwca 2012 r. – 31.063,67 zł oraz z dniem 1 czerwca 2013 r. – 32.213,03 zł.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na podanych przez strony okolicznościach oraz przedłożonych dokumentach prywatnych, których prawdziwości i rzetelności nie kwestionowała żadna ze stron. Sąd zaznaczył, że za wiarygodne uznał również zeznania powoda oraz S. S. jednocześnie prezentując pogląd, że nie miały one dla sprawy zasadniczego znaczenia. Powód w swych zeznaniach potwierdził jedynie treść dokumentów zawartych w materiale dowodowym sprawy, zaś S. S. wskazał, że Rada Nadzorcza odmawiając powodowi wypłaty premii postąpiła nieobiektywnie, przy czym nie wyjaśnił ewentualnych kryteriów, które świadczyłyby o powyższym.

Postanowieniem z dnia 29 listopada 2016 r. Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o przesłuchanie świadka Z. O. na okoliczność charakteru premii i kryteriów jej przyznawania, uznając, że jako osoba niewchodząca w skład Rady Nadzorczej, nie posiadał w tym względzie żadnej wiedzy.

Rozpoznając wyprowadzone przez powoda roszczenie, Sąd uznał, że koniecznym jest w pierwszej kolejności dokonanie oceny charakteru oświadczeń woli stron w zakresie premii, jako składnika wynagrodzenia powoda, albowiem spór dotyczył charakteru prawnego świadczenia skarżącego przewidzianego w umowę o pracę.

Sąd wyjaśnił, że premia stanowi roszczeniowy składnik wynagrodzenia za pracę i w odróżnieniu od wypłat określanych, jako nagroda lub premia uznaniowa, służy w rzeczywistości zapłacie za wykonanie zadań premiowych. O charakterze premii, czy też nagrody nie decyduje jej nazwa, jakkolwiek może mieć ona posiłkowe znaczenie, lecz to, czy warunkiem jej wypłaty jest zrealizowanie przez pracownika przewidzianych w odnośnym akcie prawnym konkretnych i zobiektywizowanych przesłanek, czy też dane świadczenie stanowi tylko środek dyscyplinujący pracownika w zakresie jego normalnych obowiązków, którego wypłata nie jest uzależniona od spełnienia skonkretyzowanych i dających się określić zadań. Spełnienie przez pracownika zobiektywizowanych przesłanek nadaje danemu świadczeniu charakter premii, którą pracodawca - w odróżnieniu od nagrody - musi wypłacić pracownikowi, a uchybienie temu obowiązkowi przesądza o powstaniu po stronie pracownika prawa podmiotowego do jej żądania przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów pracowniczych. Premia stanowi zatem część wynagrodzenia pracownika za spełnioną przez niego pracę i jak każde wynagrodzenie za pracę nie może być uzależniona od swobodnego uznania pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 roku, I PRN 138/79).

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że świadczenie powoda, określone w umowie o pracę oraz regulaminie wynagradzania nie odpowiada zobiektywizowanym i skonkretyzowanym warunkom, by uznać jego roszczeniowy charakter.

Sąd zważył, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 marca 1998 r. przez (...) S.A. z siedzibą w G. w § 2 stanowi, że w czasie trwania stosunku pracy powód otrzymuje podstawowe wynagrodzenie miesięczne oraz uznaniową premię kwartalną w wysokości do 50 % kwartalnego wynagrodzenia podstawowego. Premia miała być przyznawana przez radę nadzorczą pozwanej spółki. Jednocześnie w cytowanej umowie zastrzeżono, że powodowi nie przysługiwały inne składniki wynagrodzenia wynikające z wewnętrznych zasad wynagradzania w spółce. W drodze kolejnych aneksów do umowy o pracę, wynagrodzenie powoda ulegało podwyższeniu. Nadto w drodze aneksu nr (...) z dnia 31 sierpnia 2005 r., w oparciu o uchwałę Rady Nadzorczej (...) S.A. w G. z dnia 29 lipca 2005 r., na zasadzie porozumienia stron, z dniem 1 września 2005 r. ponownie zmieniono wysokość wynagrodzenia T. Ż., a także zmodyfikowano zapis odnoszący się do premii. Mianowicie w § 2 umowy o pracę skreślono słowa „uznaniową premię kwartalną w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia podstawowego. Premia przyznawana jest przez radę nadzorczą” i w ich miejsce wpisano słowa „oraz roczną premię w wysokości do trzech miesięcznych wynagrodzeń. Zasady szczegółowe przyznawania premii będą określone przez radę nadzorczą na każdy rok obrotowy (kalendarzowy) w formie odrębnej uchwały”. Równocześnie w regulaminie wynagradzania pracowników (...) S.A. w § 9 sprecyzowano, że decyzje w sprawie przyznawania premii dla zarządu podejmuje Rada Nadzorcza. Nadto uchwałą nr 10/ (...) z dnia 14 lutego 2012 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. określiła zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków zarządu w roku obrotowym 2012.

Sąd stanął na stanowisku, że analiza powyższych czyni uprawnionym ustalenie, że w zakresie przyznawania premii członkom zarządu pozwanej spółki, radzie nadzorczej powierzono dyskrecjonalną władzę. Rada Nadzorcza spółki, decydując o przyznaniu premii członkom zarządu, nie była bowiem skrepowana żadnymi ściślejszymi regulacjami i w odniesieniu do każdego roku mogła dowolnie ustalać kryteria determinujące przyznanie premii pieniężnej. Innymi słowy kompetencja Rady Nadzorczej do przyznawania świadczeń członkom zarządu dotyczyła każdego roku obrotowego oddzielnie, co oznacza, że kryteria przyjęte w poprzednich latach mogły, lecz nie musiały determinować przesłanek przyznawania premii za bieżący rok obrotowy (kalendarzowy). Okoliczność tę potwierdził sam powód, który zeznał, że Rada Nadzorcza spółki ustalała zasady premiowania oddzielnie na każdy rok. I tak, za rok obrotowy 2012 żaden z członków zarządu nie uzyskał premii, zaś za rok obrotowy 2013 została ona przyznana jedynie jednemu z członków zarządu S. S.. Przedmiotowe świadczenie mogło być wypłacone raz do roku, a nie regularnie i comiesięcznie, co dodatkowo przemawia za jego charakterem uznaniowym.

Za powyższym rozumieniem przepisów płacowych odnoszących się do powoda przemawiały również - zdaniem Sądu - dyrektywy wykładni pisemnych oświadczeń woli. I tak, mając na uwadze sens wykładni językowej, Sąd zważył, że premia w umowie o pracę, w jej pierwotnym brzmieniu, została określona wprost jako uznaniowa. Następnie zaś wyeliminowano to stwierdzenie, jednocześnie zastępując je zapisem, zgodnie z którym szczegółowe zasady przyznawania premii miały być określane przez radę nadzorczą spółki na każdy rok obrotowy w drodze odrębnej uchwały. W uchwale z dnia 14 lutego 2012 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki określiła „dodatkowy system motywacyjny dla członków zarządu w postaci premii rocznej”. Przytoczone stwierdzenia świadczą o uznaniowości tego świadczenia, które nosiło cechy nagrody. Oczywiście, możliwość odejścia od sensu oświadczenia woli ustalonego na podstawie jej wyraźnego brzmienia nie jest wykluczona, ale muszą za tym przemawiać towarzyszące wypowiedzi oraz inne okoliczności. O ile strona twierdzi, iż zgodny zamiar stron był odmienny od pisemnych sformułowań umowy, to winna, zgodnie z regułą dowodową z art. 6 k.p.c., udowodnić prawdziwość tych twierdzeń. W analizowanej sprawie to na powodzie spoczywał ciężar dowodu oraz wykazanie, że sporny składnik wynagrodzenia miał charakter premii regulaminowej - a nie uznaniowej – przy czym skarżący temu obowiązkowi nie sprostał.

Sąd, po przeprowadzeniu analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie uznał, że ustalenie kryteriów premiowania, które byłyby sprawdzalne, wymierne i tym samym na tyle skonkretyzowane, by ich spełnienie przesądzało o powstaniu po stronie T. Ż. prawa podmiotowego do premii, nie było możliwe.

Reasumując Sąd stanął na stanowisku, że świadczenie przyznawane przez radę nadzorczą pozwanej spółki nie miało charakteru roszczeniowego. W ocenie Sądu, Rada Nadzorcza mogła - choć nie musiała - przyznać to świadczenie powodowi, kierując się uzyskanymi wynikami ekonomiczno-finansowymi, jednakże nie stanowiło ono składnika wynagrodzenia za pracę, dlatego też powództwo, jako nieudowodnione w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., podlegało oddaleniu. Oddalenie zaś powództwa o zasądzenie kwot stanowiących premie determinowało oddalenie roszczenia o przekazanie 7 % na Pracowniczy Program Emerytalny. Kwota ta miała bowiem stanowić ułamek zasądzonych kwot tytułem premii, a uznanie ich niezasadności, implikowało oddalenie także tego roszczenia, o czym Sąd orzekł, jak w punkcie 1 sentencji.

W kolejnych punktach Sąd orzekł o kosztach procesu, mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c., zasądzając w punkcie II wyroku od powoda na rzecz pozwanej spółki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5.400 zł, zgodnie z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

W toku procesu powód rozszerzył pierwotne żądanie pozwu. W związku z tym, Przewodniczący w oparciu o treść art. 130³ § 2 k.p.c. wezwał pełnomocnika powoda do uiszczenia brakującej opłaty od pozwu w kwocie 1.491 złotych w terminie siedmiu dni. Pełnomocnik powoda nie wykonał nałożonego zobowiązania. W konsekwencji, Sąd w punkcie III wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623) nakazał ściągnąć od T. Ż. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 1.491 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Apelację od wyroku wywiódł powód zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie szeregu przepisów prawa procesowego i materialnego w tym w szczególności:

1. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych Sądu polegający na przyjęciu, że powoda obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników, będący załącznikiem do zarządzenia nr (...) z dnia 15 grudnia 2004 r., podczas gdy w umowie o pracę zawartej z powodem w dniu 1 marca 1998 r. w § 2 znajduje się zapis, że w czasie trwania umowy o pracę nie przysługują mu inne składniki wynagrodzenia wynikające z wewnętrznych zasad wynagradzania obowiązujących w Spółce; tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.,

2. błąd w ustaleniach faktycznych Sądu polegający na przyjęciu, że świadczenie powoda było wypłacane raz do roku, a nie regularnie i comiesięcznie i w konsekwencji przyjęcie, że przemawia to za jego charakterem uznaniowym a nie regulaminowym, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.,

3. błąd w ustaleniach faktycznych Sądu i w konsekwencji przyjęcie, że na podstawie zgromadzonego w sprawie pisemnego materiału dowodowego nie sposób ustalić kryteriów premiowania, które byłyby sprawdzalne, wymierne i tym samym na tyle skonkretyzowane by ich spełnienie przesądzało o powstaniu po stronie powoda prawa podmiotowego do premii, gdy z treści uchwały nr (...) / (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z siedzibą w G. z dnia 14 lutego 2012 r., jednoznacznie wynika, jakie kryteria winien spełnić powód by otrzymać premię, sposób wyliczenia wysokości premii, udział procentowy poszczególnych zadań do wykonania w premii, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.,

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów poprzez nierozważenie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji pominięcie wielu dowodów przedłożonych przez strony w tym w szczególności z następujących uchwał: a) nr (...) - w aktach sprawy b) nr (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); c) nr (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); d) nr 3§/ (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); e) nr (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); f) nr (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); g) nr 9 (...) - protokół nr (...) ^ (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); h) nr (...) - protokół nr (...) (w aktach sprawy - przy odpowiedzi na pozew); i) nr (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z siedzibą w G. z dnia 14 lutego 2012 r., która w pkt. 2,3,5,6 i 7 określa jednoznacznie sposób wyliczenia premii nie pozostawiający dowolności radzie nadzorczej, na podstawie którego w sposób jednoznaczny można wyliczyć premie powoda za rok 2012,

5. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez poczynienie przez Sąd sprzecznych ustaleń faktycznych i przyjęcie w jednym miejscu uzasadnienia, że w § 2 umowy o pracę powoda z dnia 1 marca 1998 r. jest zapis, że nie przysługują mu inne składniki wynagrodzenia wynikające z wewnętrznych zasad wynagradzania obowiązujących w spółce, a następnie w akapicie trzecim uzasadnienia przywołanie regulaminu wynagradzania pracowników na podstawie którego sąd ustala, że premia należna powodowi miała charakter uznaniowy, i w konsekwencji uzasadnienie wyroku uniemożliwia dokonanie oceny, które ustalenia faktyczne Sąd przyjął za podstawę rozstrzygnięcia a ponadto poczynienie błędnych ustaleń, sprzecznych z treścią umowy o pracę,

6. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji uznanie, że świadczenie powoda określone w umowie o pracę nie odpowiada zobiektywizowanym i skonkretyzowanym warunkom, by uznać jego roszczeniowy charakter,

7. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że zeznania S. S. w charakterze członka zarządu, który stwierdził, że Rada Nadzorcza uznała, iż powodowi premia się nie należy świadczy o uznaniowym charakterze premii należnej powodowi i w konsekwencji przyjęcie tych zeznań, jako wiarygodnych pomimo faktu, że S. S. jest członkiem zarządu pozwanej spółki - stroną, a w okresie wcześniejszym był członkiem Rady Nadzorczej pozwanej spółki w czasie, gdy powód otrzymywał premie w pełnej należnej wysokości,

8. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 6 k.p.c. poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że strona powinna udowodnić na jego podstawie prawdziwość swoich twierdzeń, podczas gdy powołany przepis reguluje kwestię szybkości postępowania i nie stanowi reguły dowodowej,

9. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 i § 2 k.c., poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron złożonych w aneksie nr (...) z dnia 31 sierpnia 2005 r. polegającej na pominięciu zgodnego zamiaru stron i celu umowy i w konsekwencji błędne oparcie się na regulaminie wynagradzania pracowników (...) S.A., który nie obowiązywał powoda zgodnie z umową o pracę z dnia 1 marca 1998 r. Nadto uznanie, że premia miała charakter uznaniowy wbrew woli stron wyrażonej zarówno w Uchwale nr 94 / (...) Rady Nadzorczej jak i w aneksie nr (...) do umowy o pracę oraz w uchwale nr 10/ (...) Rady Nadzorczej,

10. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. i art. 258 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka - Z. O. z uwagi na to, że w ocenie Sądu świadek nie był członkiem Rady Nadzorczej pozwanej spółki i nie miał wpływu na przyznawanie premii dla członków zarządu, podczas

gdy dowód z zeznań tego świadka został powołany na okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia, to jest okoliczność, określania warunków, zasad i kryteriów przyznawania premii dla członków zarządu pozwanej spółki i charakteru regulaminowej premii,

11. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności niniejszej sprawy, tj. Sąd w swoich rozważaniach w ogóle pominął premię należną powodowi za rok 2013 i nie podał motywów swojego rozstrzygnięcia w tym zakresie,

12. naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż powód nie udowodnił że należna mu premia ma charakter premii regulaminowej, w sytuacji gdy przedłożył dokumenty z których jednoznacznie wynika jej charakter,

13. naruszenie art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241²⁶ k.p. poprzez przyjęcie, iż powód jako osoba zarządzająca zakładem pracy podlega warunkom regulaminu wynagradzania pracowników,

14. naruszenie przepisu art. 11² k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy drugi członek zarządu za ten sam okres i czynności otrzymał premię w wysokości 100%.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości tj. zasądzenie od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz powoda T. Ż. kwoty 173.054,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 77.851,65 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty i od kwoty 95.202,39 zł od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem wypłaty premii regulaminowej dla członków zarządu oraz o zobowiązanie pozwanego (...) S.A. z siedzibą w G. do przekazania na rzecz powoda T. Ż. kwoty 12.113,78 zł stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, względnie o:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania;

4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Swoje stanowisko skarżący obszernie i szczegółowo uzasadnił wskazując stosowne argumenty na jego poparcie.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda, w świetle uzupełnionego postępowania dowodowego zasługiwała na uwzględnienie w części.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena zasadności żądania powoda T. Ż. zasądzenia od (...) S.A. z siedzibą w G. kwoty 173.054,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 77.851,65 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty i od kwoty 95.202,39 zł od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem regulaminowej premii dla członków zarządu oraz zobowiązania (...) S.A. z siedzibą w G. do przekazania na rzecz powoda kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do roszczenia o zasądzenie od (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz powoda kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny, Sąd Apelacyjny zważył, iż niniejsze żądanie nie było przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu I instancji, dlatego też zakwestionowany we wskazanej części wyrok nie może zostać wzruszony apelacją.

Podkreślić należy, że analizowana sprawa była od początku kwalifikowana przez Sąd Okręgowy, jako sprawa „o premię” - tak przedmiot sprawy był ujmowany w protokołach rozpraw i tak został opisany w sentencji wyroku Sądu pierwszej instancji. Również w opisie przedmiotu rozpoznawanej sprawy znajdującym się w uzasadnieniu wyroku tego Sądu przyjęto, że powód dochodzi zasądzenia na jego rzecz kwoty 173.054,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem regulaminowej premii dla członków zarządu.

Bezsprzecznie z treści pozwu oraz kolejnych pism procesowych wnoszonych w imieniu powoda w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji wynikało, że roszczenie powoda dotyczy zarówno wypłaty premii za lata 2012-2013, jak i odprowadzenia od żądanego pozwem wynagrodzenia kwoty 7% jego wartości na Pracowniczy Program Emerytalny – niemniej jednak Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę tylko i wyłącznie w zakresie roszczenia o zapłatę premii, nie wypowiadając się ani w sentencji wyroku, ani w jego uzasadnieniu (albowiem nie można za zajęcie stanowiska w przedmiotowej kwestii uznać wskazania - bez jakiejkolwiek argumentacji - że powództwo o przekazanie 7 % na Pracowniczy Program Emerytalny zostało oddalone) na temat drugiego z roszczeń. Mimo to powód nie wystąpił z wnioskiem o uzupełnienie wyroku i rozstrzygnięcie przez Sąd Okręgowy o powyższym roszczeniu, zaś w apelacji wnosząc o uwzględnienie prezentowanego stanowiska przytoczył w całości treść swojego żądania zamieszczonego w piśmie z dnia 10 grudnia 2016 r., którym rozszerzył powództwo. A skoro tak, to podnoszenie aktualnie, że wyrok Sądu I instancji w zakresie - nie zawartego w sentencji - zobowiązania pozwanego do przekazania na rzecz powoda kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny jest błędny, uznać należy za niedopuszczalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012/7-8/86, LEX nr 1130823). Przypomnieć trzeba, że wyrok zasadniczo może być zaskarżony tylko w takiej części, w jakiej istnieje i tylko w zakresie, w jakim żądania i wnioski strony nie zostały uwzględnione przez sąd pierwszej instancji. W innym przypadku apelacja – z braku substratu zaskarżenia – jest niedopuszczalna i podlega odrzuceniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2011 r., II UZ 43/11, LEX nr 1163334).

Ponieważ nie istnieje substrat zaskarżenia, tj. brak jest rozstrzygnięcia Sądu I instancji w zakresie roszczenia powoda o zobowiązanie pozwanego do przekazania kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny, apelację skarżącego we wskazanym zakresie należało uznać za niedopuszczalną. W sytuacji bowiem, gdy do określonej części żądania strony Sąd nie ustosunkował się, pomijając tę część w sentencji wyroku, a strona nie żądała uzupełnienia wyroku we właściwym trybie i terminie brak jest podstaw do wniesienia rewizji (apelacji) od niewydanego orzeczenia. W takiej sytuacji rewizja (apelacja) powinna być odrzucona, jako zwrócona przeciwko orzeczeniu nie istniejącemu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1964 r., I PR 10/63, OSNC 1965/5/80).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na mocy art. 373 k.p.c. w zw. z art. 370 k.p.c. apelację powoda w części dotyczącej zobowiązania (...) S.A. z siedzibą w G. do przekazania na jego rzecz kwoty 12.113,78 zł, stanowiącej 7% należnego wynagrodzenia w postaci premii na Pracowniczy Program Emerytalny odrzucił, o czym orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji.

Przystępując do analizy podniesionych przez powoda w wywiedzionym środku zaskarżenia zarzutów, w pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, albowiem powyższe determinuje rozważania, co do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Jedynie bowiem nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należytej przeprowadzonego postępowania mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Jak stanowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynikają wskazania, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. m.in.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624, uzasadnienie wyroku z dnia 29 września 2000 r., V

CKN 94/00, LEX nr 52589). Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna. Jeżeli jednak z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna.

Za nieuprawniony Sąd uznał podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. i art. 258 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka - Z. O. z uwagi na to, że w ocenie Sądu świadek nie był członkiem Rady Nadzorczej pozwanej spółki i nie miał wpływu na przyznawanie premii dla członków zarządu, podczas gdy dowód z zeznań tego świadka został powołany na okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia, to jest okoliczność, określania warunków, zasad i kryteriów przyznawania premii dla członków zarządu pozwanej spółki i charakteru regulaminowego premii, albowiem (we wskazanym zakresie) zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy, stąd dalsze prowadzenie postępowania dowodowego w sprawie skutkowałoby jedynie nieuzasadnionym przedłużaniem toczącego się procesu. Poza tym – jak wyjaśniał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu rozstrzygnięcia z dnia 15 stycznia 2016 r., wydanego w sprawie V ACa 598/15 (LEX nr 2004585), powołany przepis art. 227 k.p.c. nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. To Sąd ocenia czy dany fakt ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.), czy fakt ten wymaga udowodnienia (art. 228, 229 i 230 k.p.c.), czy dany środek dowodowy nie jest wykluczony (art. 246 i 247 k.p.c.), wreszcie czy okoliczność, na którą dowód został zgłoszony nie została już dostatecznie wyjaśniona (art. 217 § 2 k.p.c.). A zatem Sąd nie jest związany wnioskami dowodowymi stron, co oznacza, że nie ma obowiązku przeprowadzenia każdego zawnioskowanego dowodu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 kwietnia 2016 r. (V ACa 71/16, LEX nr 2061966). Jeśli zatem Sąd uznał, że sprawa „dojrzała” do rozstrzygnięcia, albowiem zostały wyjaśnione wszelkie okoliczności sporne, to tym samym dalsze prowadzenie postępowania dowodowego uznać należało za bezprzedmiotowe. Zauważyć dodatkowo należy, że powód, który był reprezentowany na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. przez profesjonalnego pełnomocnika, po oddaleniu przez Sąd jego wniosku dowodowego nie zgłosił zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 5 lipca 2016 r., sygn. akt I ACa 34/16 (LEX nr 2106871): „Prekluzja przewidziana w przepisie art. 162 k.p.c. obejmuje swym zakresem wszystkie uchybienia procesowe, w tym także w zakresie postępowania dowodowego i przepis ten znajduje zastosowanie także do postanowień oddalających wnioski dowodowe. Jeśli więc sąd pierwszej instancji wydał postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, to dla skutecznego powołania się w toku dalszego postępowania na zarzuty, mające treść tego postanowienia podważyć, strona winna zgłosić do protokołu zastrzeżenie. Strona traci uprawnienie do skutecznego zarzucania w apelacji uchybień sądu pierwszej instancji, dotyczących oddalenia wniosków dowodowych, jeśli nie zwróciła na nie uwagi”. Powód nie może w związku z powyższym powoływać się na powyższe uchybienie, o czym stanowi zdanie drugie przywołanego przepisu art. 162 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny uznał, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda, są w znacznej części niewadliwe. Trafnie bowiem Sąd Okręgowy ustalił, że

(...) S.A. z siedzibą w G. w dniu 1 marca 1998 r. zawarli umowę o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony przez spółkę od dnia 1 marca 1998 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku prezesa zarządu pełniącego jednocześnie obowiązki dyrektora naczelnego. Wynagrodzenie powoda zostało ustalone na kwotę 5000 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie - jak wynika z § 2 umowy - strony ustaliły, że T. Ż. będzie otrzymywał kwartalnie premię uznaniową w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia podstawowego. Decyzję o przyznaniu premii miała każdorazowo podejmować Rada Nadzorcza spółki. Wypłata wynagrodzenia za przepracowany miesiąc miała następować z dołu najpóźniej do ostatniego dnia każdego miesiąca.

W dniu 21 września 2000 r. Rada Nadzorcza spółki udzieliła powodowi urlopu bezpłatnego na okres pełnienia służby dyplomatycznej od dnia 1 listopada 2000 r., lecz nie dłużej niż na okres pięciu lat.

Aneks nr (...) z dnia 31 sierpnia 2005 r. do umowy o pracę powoda, jako członka zarządu pozwanej spółki, sporządzonym na podstawie uchwały nr 94/ (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z siedzibą w G. z dnia 29 lipca 2005 r., zostały dokonane zmiany w zakresie zarówno wysokości ustalonego uprzednio wynagrodzenia, jak i systemu premiowania. Zgodnie z nowymi ustaleniami, począwszy od 1 września 2005 r., wynagrodzenie powoda zostało ustalone na kwotę 24.000 zł. Jednocześnie w miejsce słów „uznaniową premię kwartalną w wysokości 50% kwartalnego wynagrodzenia podstawowego. Premia przyznawana jest przez radę nadzorczą spółki” wpisano słowa „oraz roczną premię w wysokości do trzech miesięcznych wynagrodzeń. Szczegółowe zasady przyznawania premii miały być określane przez radę nadzorczą na każdy rok obrotowy (kalendarzowy) w formie odrębnej uchwały”. Za okres pełnienia obowiązków prezesa zarządu w 2005 r. powodowi przysługiwać miała premia w wysokości do jednego miesięcznego wynagrodzenia, której zasady przyznania miała określić Rada Nadzorcza w formie odrębnej uchwały.

Ustalając przesłanki nabycia przez powoda prawa do premii za sporne lata Sąd Okręgowy wadliwie stwierdził, że prawo do premii rocznej było określone w umowie o pracę łączącej strony i w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanej spółki, który stanowił załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 15 grudnia 2004 r.

Sąd Apelacyjny analizując zapisy przedmiotowego regulaminu wynagradzania w szczególności § 9 ustalił, że prawo do rocznej premii zostało określone przez strony w umowie o pracę, a jego zasady przyznawania i wysokość określała Rada Nadzorcza spółki w formie uchwał. Regulamin wynagradzania w zakresie, w jakim odnosił się do premii dla pracowników pozwanej, do powoda nie miał zastosowania. W tym zakresie zarzuty apelacji okazały się trafne.

Zasadne okazały się również zarzuty naruszenia przepisów postępowania w zakresie oceny materiału dowodowego z nieosobowych źródeł w postaci uchwał Rady Nadzorczej pozwanej spółki dotyczących zasad ustalania i określania rocznych premii motywacyjnych dla członków zarządu.

W ocenie Sądu drugiej instancji niedostatecznie ustalony został przez Sąd Okręgowy stan faktyczny co do zasad, na jakich powód otrzymał premie za lata 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011. Dokonując powyższego ustalenia, Sąd Okręgowy dysponował jedynie przedłożonymi przez apelującego fragmentami uchwał i protokołów z posiedzeń Rady Nadzorczej pozwanej spółki z lat 2005-2015, z których nie wynikało jednak, jaki był mechanizm przyznawania premii, co z punktu widzenia tak charakteru przedmiotowego świadczenia (premia czy nagroda), jak i oceny zasadności roszczenia powoda miało znaczenie kluczowe. Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny uznał, że postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem I instancji nie było pełne i nie dało dostatecznej podstawy do poczynienia miarodajnych ustaleń faktycznych w sprawie, to zaś skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego i w konsekwencji nieprawidłowym rozstrzygnięciem co do części roszczeń powoda. Zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nim norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny wyjaśnia, że choć reguły dowodzenia w procesie cywilnym (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.) zobowiązują strony do wskazywania dowodów, z których wywodzą one skutki prawne, to jednak zgodnie z art. 232 zd. 2 k.p.c. sąd może dopuszczać dowody z urzędu. Działanie takie jest tym bardziej uzasadnione, gdy w toku rozpoznawania sprawy powstają wątpliwości, których wyjaśnienie wymaga poszerzenia materiału dowodowego. Granicę obowiązku

prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza - podlegająca kontroli instancyjnej - ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy. Nie można bowiem zapominać, że stosowanie przez sąd prawa materialnego wymaga odpowiedniego ustalenia stanu faktycznego. Reguły tej nie zamyka zasada kontrydiktoryjności, gdyż sprawa przed wyrokiem powinna być dostatecznie wyjaśniona. Zasada kontrydiktoryjności może w wielu przypadkach prowadzić do ułomnego procesu i niewyjaśnienia sprawy w minimalnym (koniecznym) zakresie. Nie można stosować prawa materialnego (rozstrzygać sporu) bez wyjaśnienia warstwy faktycznej w zakresie pozwalającym na aplikację tego prawa. Tylko wtedy realizuje się konstytucyjne prawo strony do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Oznacza to, że dla rozpatrzenia sprawy sąd powinien przeprowadzić odpowiednie postępowanie dowodowe - nawet z urzędu. W tym kontekście należy też rozumieć wymaganie (pojęcie) dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych, które warunkuje rozstrzygnięcie (wyrokowanie) w sprawie (art. 217 § 3 k.p.c.). Skoro sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli sporne okoliczności zostały już dostatecznie wyjaśnione, to powinien prowadzić postępowanie dowodowe nawet z urzędu, jeżeli okoliczności istotne nie zostały dostatecznie wyjaśnione (a contrario art. 217 § 3 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2015 r., III UK 166/14, LEX nr 1682216).

Ponieważ postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem I instancji nie doprowadziło do dostatecznego wyjaśnienia spornych między stronami kwestii, dlatego też Sąd Odwoławczy za konieczne uznał przeprowadzenie na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełniającego postępowania dowodowego, dopuszczając i przeprowadzając dowód z nadesłanych na żądanie Sądu pełnych protokołów z posiedzeń Rady Nadzorczej NR (...) z 29 lipca 2005 r.; NR (...) z 22 lutego 2006 r.; NR (...) z 28 marca 2007 r.; NR (...) z 26 marca 2008 r.; NR (...) z 27 marca 2009 r.; NR (...) z 14 maja 2010 r.; NR (...) z 1 czerwca 2011 r.; NR (...) z 14 lutego 2012 r., odpisów protokołów Rady Nadzorczej zawierających uchwały NR 94/ (...) z 29 lipca 2005 r.; NR (...) z 22 marca 2006 r.; NR (...) z 19 kwietnia 2007 r.; NR (...) z 9 czerwca 2008 r.; NR (...) z 5 czerwca 2009 r.; NR (...) z 2 czerwca 2010 r. oraz NR (...) z 25 stycznia 2011 r.

Na podstawie nadesłanych przez powoda dokumentów, Sąd Apelacyjny ustalił, że w pozwanej spółce w okresie od 2005 do 2012 roku premie były każdorazowo przyznawane w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która po analizie zakresu realizacji założonych do wykonania w danym roku zadań, dokonywała ich oceny, po czym ustalała, czy i w jakiej wysokości premia winna być wypłacona. Ustalając wysokość premii Rada Nadzorcza oceniała każde z wykonanych zadań jednocześnie wskazując, czy za poszczególne realizacje celów członek zarządu winien otrzymać premię, czy też nie, a jeśli tak, to czy winna być ona przyznana w wysokości, jedno, dwu, czy też trzymiesięcznego wynagrodzenia. Po ustaleniu wysokości podstawy premii za poszczególne zadania rada dokonywała oceny procentowego stopnia ich realizacji uzyskując w ten sposób ostateczną kwotę, jaka podlegała wypłacie. I tak, np. z protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej (...) S.A. odbytego w dniu 28 marca 2007 r. w G. wynika, że zadania na 2006 r. postawione przez Radę Nadzorczą to:

1. Osiągnięcie w 2006 r. zysku netto w kwocie 843.000 zł – wykonanie 1.285.495,72 zł- waga 50%;
2. Osiągnięcie w 2006 r. ilościowej sprzedaży kruszywa na poziomie 80.000 ton – wykonanie 88.048 tony – waga 30 %;
3. Osiągnięcie w 2006 r. wskaźnika zagospodarowania popiołu przez (...) S.A. na poziomie 81,5 % - wykonanie 88,2 % - waga 20 %.

Dysponując informacjami w przedmiocie założeń, wykonania oraz wagi poszczególnych zadań, rada ustaliła wysokość premii należnej T. Ż. za rok 2006, w ten sposób, że jako podstawę do jej obliczenia przyjęła wynagrodzenie kwartalne powoda (74.500 zł), a następnie zweryfikowała je przy uwzględnieniu stopnia ich realizacji oraz wagi poszczególnych zadań:

1. 50% x 74.500 zł;
2. 30% x 74.500 zł;
3. 20 % x 74.500 zł.

ustalając ostatecznie, że premia powoda za rok 2006 wyniosła 74.500 zł.

W tożsamy sposób Rada Nadzorcza obliczała premie skarżącego za lata 2007-2011.

W dniu 14 lutego 2012 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. w G. podjęła uchwałę nr 10/ (...), mocą której, na podstawie § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. c Statutu, ustaliła w roku obrotowym 2012 nowe zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków Zarządu P., wskazując, że:

- 1) Dodatkowy system motywacyjny dla członków Zarządu obowiązuje w postaci premii rocznej.
- 2) Wysokość premii rocznej uzależniona jest od poziomu wykonania przez członka Zarząd celów rocznych, określonych w pkt. 6) niniejszej uchwały oraz wyliczona będzie według zasad opisanych w pkt. 7) niniejszej uchwały.
- 3) Podstawą wypłaty premii rocznej będzie odrębna uchwała RN, ustalająca wysokość należnej premii rocznej, podjęta na podstawie zweryfikowanego przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2012.
- 4) Przyznana premia roczna obciąża rachunek wyników za rok obrotowy 2012 przez utworzenie odpowiedniej rezerwy.
- 5) Podstawą naliczenia premii rocznej jest średnie jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze członka Zarządu, obliczone dla okresu pełnienia funkcji w Zarządzie w 2012 r.
- 6) Cele postawione przez RN na rok 2012, wagi oraz poziom przewidywanej premii rocznej określa tabela:

Cel roczny	Waga w %	Poziom wykonania celu w złotych	Poziom należnej premii rocznej za dany cel w %
Poprawa wyniku 2012r. na działalności podstawowej	40%	PMT wersja II + 1,0 mln PLN; PMT wersja II + 0,5 mln PLN; PMT wersja II + < 0,4 mln PLN	100% 80%
	80% 0%		
Poprawa zysku netto	20%	Zysk netto min 1,5 mln PLN	100%
Przygotowanie 5 letniej Strategii Produkcyjno-Handlowej i wdrożenie w	20%	Tak/Nie	100%

2012. jednego elementu tej strategii			
		Liczba wypadków przy pracy = 0	50%
BHP	10%	Przygotowanie i wdrożenie planu	50%
		poprawy BHP	
Zaangażowanie w realizację	10%	Ocena Rady Nadzorczej	100%
PMT 2012r.			

7) Procent należnej premii rocznej stanowi suma uzyskanych na koniec roku poziomów realizacji poszczególnych celów (w %) z uwzględnieniem ich wag. Kwotę należnej premii rocznej ustala się jako procent należnej premii rocznej od podstawy naliczania premii.

Uchwałą nr 10 z dnia 26 stycznia 2015 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. na zasadzie § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. C Statutu w ramach dodatkowego systemu motywacyjnego dla Zarządu P., ustalonego uchwałą RN nr (...) z dnia 14 lutego 2012 r. przyznała T. Ż. premię roczną w wysokości 0% średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Prezesa Zarządu za okres pełnienia funkcji w Zarządzie w roku 2012. Jednocześnie Uchwałą nr (...) Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie (...) S.A. w G. udzieliło T. Ż. absolutorium z wykonywania obowiązków w Zarządzie Spółki w okresie od dnia 1 stycznia do 31 grudnia 2012 r. Uchwałą z tej samej daty, oznaczoną nr 12 Rada Nadzorcza na zasadzie § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. C Statutu w ramach uznania przyznała T. Ż. premię roczną w wysokości 0% średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Prezesa Zarządu za okres pełnienia funkcji w Zarządzie w roku 2013. Uchwałą nr (...) Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie (...) S.A. w G. udzieliło T. Ż. absolutorium z wykonywania obowiązków w Zarządzie Spółki w okresie od dnia 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r.

Rada Nadzorcza pozwanej spółki nie określiła zasad dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków Zarządu w roku obrotowym 2013.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze powoda za okres pełnienia funkcji w Zarządzie w 2012 r. (12 m-cy) kształtowało się na poziomie 30.530,06 zł. Przy uwzględnieniu jednoznacznych, obiektywnych i miarodajnych kryteriów oceny stopnia realizacji założonych przez Radę Nadzorczą na rok 2012 celów i ich wagi oraz dysponując wiedzą, w jakim zakresie zostały one osiągnięte, realizacja założonych na 2012 r. celów w powiązaniu z poziomem należnej powodowi premii i jej wysokości przedstawiała się następująco:

Cel roczny	Waga w %	Poziom należnej premii	Poziom wykonania celu w złotych	Rzeczywiste wykonanie celu	Poziom należnej premii	Wysokość premii rocznej
------------	----------	------------------------	---------------------------------	----------------------------	------------------------	-------------------------

		rocznej za dany cel w %			rocznej	
Poprawa wyniku 2012r. na działalności podstawowej	40%	100% 80% 0%	PMT wersja II +1,0 mln PLN; PMT wersja II + 0,5 mln PLN; PMT wersja II + <0,4 mln PLN	+ 1,4 mln PLN	100%	12 212,02 zł
Poprawa zysku netto	20%	100%	zysk netto min 1,5 mln PLN	zysk netto 2,7 mln PLN	100%	6 106,01 zł
Przygotowanie 5 letniej Strategii Produkccyjno-Handlowej i wdrożenie w 2012r. jednego elementu tej strategii	20%	100%	TAK/NIE	TAK (wdrożono 3 elementy)	100%	6 106,01 zł
BHP	10%	50% 50%	Liczba wypadków przy pracy ="0"; Przygotowanie i wdrożenie planu poprawy BHP	1 wypadek przy pracy TAK	0% 50%	0,00 zł 1526,50 zł
Zaangażowanie w realizację PMT 2012r.	10%	100%	Ocena Rady Nadzorczej	Ocena Rady Nadzorczej	0%	0,00 zł
	RAZEM	25 950,55 zł				

Z przedstawionej tabeli wynika, że 3 spośród czterech założonych przez Radę Nadzorczą na 2012 rok celów zostały zrealizowane w 100 %. Przy realizacji celu określonego jako "BHP" w roku 2012 miał miejsce jeden wypadek przy pracy, co obniżyło poziom premii za ten cel o 50 %. Przyjmując jako podstawę premii rocznej za 2012 r. średnie

jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze obliczone dla okresu pełnienia przez powoda funkcji w Zarządzie w 2012 r. oraz cele roczne, procentową ich wagę, poziom ich wykonania i poziom należnej premii rocznej za dany cel, wysokość premii dla powoda przedstawia się następująco:

1. Poprawa wyniku 2012 r. na działalności podstawowej -100% realizacji: $30.530,06 \text{ zł} \times 40\% = 12.212,02 \text{ zł}$;
2. Poprawa zysku netto – 100 % realizacji: $30.530,06 \text{ zł} \times 20\% = 6106,01 \text{ zł}$;
3. Przygotowanie 5 letniej Strategii Produkcyjno-H.dlowej i wdrożenie w 2012 r. jednego elementu tej strategii – 100 % realizacji: $30.530,06 \text{ zł} \times 20\% = 6.106,01 \text{ zł}$;
4. BHP – 50 % realizacji: $30.530,06 \text{ zł} \times 50\% = 15.265,03 \text{ zł} \times 10\% = 1.526,50 \text{ zł}$;
5. Zaangażowanie w realizację PMT 2012 r.: $30.530,06 \text{ zł} \times 0\% = 0 \text{ zł}$

Razem: 25.950,55 zł.

Uzupełniających ustaleń Sąd drugiej instancji dokonał w oparciu o dowody nieosobowe w postaci protokołów Rady Nadzorczej zawierających uchwały dotyczące określenia zasad dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków zarządu oraz uchwał ustalających wysokość należnej premii rocznej (k. od 292 do 369 i od 383 do 389 a.s.), których żadna za stron nie kwestionowała.

Mając na uwadze tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny uznał, że żądanie T. Ż. w zakresie zasądzenia od (...) S.A. z siedzibą w G. na jego rzecz premii za rok 2012 było zasadne w świetle art. 78 k.p. i art. 80 k.p.

Premia – jak podnosił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 marca 1977 r. (I PRN 26/77, OSNCP 1977 r. z. 11, poz. 225) - stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione (podobnie uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 r. z. 12, poz. 192; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Sł. Prac. 1980 r. nr 10, s. 34).

Premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należeć będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. Ma ona najczęściej charakter niestały. Premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym i to właśnie z tego powodu - jak wskazuje Michał Grzeszczyk w artykule Roszczenie pracownika o zapłatę „premi uznaniowej” (Studia (...) i administracyjne 15(1) 2016, ISSN 2081-8025 str. 17-24) – ustawodawca nie wprowadził do kodeksu pracy żadnych przepisów, które poświęcone byłyby temu konkretnemu składnikowi wynagrodzenia za pracę, albowiem to podmiot zatrudniający – czy (jak w analizowanym przypadku) Rada Nadzorcza – decyduje, czy chce za pomocą tego instrumentu motywować pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy. Musi również określić cele, jakie chce dzięki premii osiągnąć, uwzględniając zarazem warunki pracy oraz specyfikę prowadzonej działalności oraz ustalić odpowiednie, skorelowane z pożądanymi efektami premiowania przesłanki do nabycia tego składnika wynagrodzenia, przy czym przesłanki te winny być konkretne i zobiektywizowane. Spełnienie zaś przez pracownika wyraźnie określonych i zrozumiałych dla niego przesłanek winno skutkować nabyciem roszczenia o wypłatę premii w określonej wysokości.

Przez tzw. premię pracodawcy często chcą zmotywować pracowników do wydajniejszej pracy, przy jednoczesnym pozostawieniu sobie jak największej swobody w przyznawaniu dodatkowego wynagrodzenia. W tym celu ustanawiając tzw. premię uznaniową, co jest jednym z najczęstszych błędów w obszarze premiowania. Premia uznaniowa może być bowiem premią (która ma obiektywne przesłanki, stanowi część wynagrodzenia, a zatem ma charakter roszczeniowy), albo – na co wskazuje użycie słowa „uznaniowa” nagrodą (którą pracodawca może lecz nie musi

przysłać pracownikowi oraz której wypłaty pracownik co do zasady domagać się nie może). Jednocześnie podkreślić należy, że nie występują roszczenia o charakterze mieszanym – tj. niemożliwe jest istnienie świadczenia, którego przyznanie uzależnione byłoby zarówno od czynników obiektywnych (np. osiągnięcie konkretnego zysku czy obrotu), jak i subiektywnie ocennych (np. w zakresie ustalenia wysokości danego świadczenia).

W orzecznictwie sądowym, niemalże od samego początku na tle niniejszego problemu formułowano zasadę, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983, nr 12, poz.192) Sąd Najwyższy wskazał, że: „podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę. Ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), pod których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią). Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254), wskazując, że decydujące - z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia - jest to, czy odpowiednie akty prawne (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); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy – w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą a premią polega więc na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 kwietnia 2013 r., III APa 1/13, LEX nr 1314859). Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14, LEX nr 1712812), podkreślając, 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 powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia

1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 Nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 Nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 Nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Transponując powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, że bezspornie dochodzone przez T. Ż. świadczenie za rok 2012 miało charakter premii, albowiem wskazane w uchwale nr (...) / (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 14 lutego 2012 r. zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków Zarządu P. są konkretne, sprawdzalne i nie podlegają swobodnemu uznaniu pracodawcy, stąd spełnienie ich winno skutkować przyznaniem prawa do przedmiotowego świadczenia. Przypomnieć trzeba, że w powołanej uchwale z dnia 14 lutego 2012 r. Rada Nadzorcza ustaliła w roku obrotowym 2012 zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla członków Zarządu P., wskazując w pierwszej kolejności, że dodatkowy system motywacyjny dla członków Zarządu obowiązuje w postaci premii rocznej, której wysokość uzależniona jest od poziomu wykonania przez członka Zarządu celów rocznych, określonych w punkcie (...) uchwały. Z punktu 6 wynika zaś, że cele postawione przez Radę Nadzorczą na rok 2012, wagę oraz poziom przewidywanej premii rocznej określa tabela, w której szczegółowo została określona zarówno waga poszczególnych zadań, jak i procentowy poziom ich realizacji. Procent należnej premii rocznej - której podstawę stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie - stanowić zaś miała suma uzyskanych na koniec roku poziomów realizacji poszczególnych celów (w %) z uwzględnieniem ich wag.

W rezultacie uznania, że element „wynagrodzeniowy” ma charakter dominujący Sąd Apelacyjny uznał prawo powoda do świadczenia w postaci premii rocznej za 2012 r. w wysokości 25.950,55 zł.

Mając na uwadze powyższe, uznając – co do zasady – trafność roszczenia T. Ż. w zakresie przyznania premii za rok 2012, Sąd Apelacyjny, zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz skarżącego kwotę 25.950,55 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty, o czym na mocy art. 386 § 1 k.p.c., orzekł, jak w punkcie II.1 sentencji.

Odnosząc się do kwestii daty, od której zostały zasądzone odsetki ustawowe wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2016 r., poz. 1047), roczne sprawozdanie finansowe jednostki podlega zatwierdzeniu przez organ zatwierdzający, nie później niż 6 miesięcy od dnia bilansowego, zaś organem zatwierdzającym jest organ określony w statucie, umowie spółki – dla spółki akcyjnej jest to walne zgromadzenie akcjonariuszy.

Jak wynika z protokołu nr (...) z dnia 26 stycznia 2015 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. podjęła uchwałę nr 4, w której dokonała oceny sprawozdania finansowego (...) S.A. za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2012 roku, uznając, że zostało ono sporządzone prawidłowo zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z ustawą o rachunkowości oraz rzetelnie przedstawia sytuację majątkową i finansową Spółki. Rada wniosła do Walnego Zgromadzenia o rozpatrzenie i zatwierdzenie przedkładanego sprawozdania finansowego za 2012 rok. Uchwałę nr 5 - podjętą na tym samym posiedzeniu - Rada Nadzorcza wskazała, iż w jej ocenie sprawozdanie Zarządu z działalności (...) S.A. za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2012 roku w zakresie jego zgodności z księgami i dokumentami, jak i ze stanem faktycznym rzetelnie przedstawia sytuację finansową Spółki w 2012 roku. Nadto informacje w nim zawarte są zgodne ze sprawozdaniem finansowym za 2012 rok. (...) wniosła do Walnego Zgromadzenia o zatwierdzenie sprawozdania.

Walne Zgromadzenie (...) S.A. odbyło się w dniu 27 stycznia 2015 r. i zatwierdziło sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy 2012, przy czym termin na dokonanie powyższej czynności upływał z dniem 30 czerwca 2013 r. – 6 miesięcy od zakończenia roku obrotowego. A skoro tak, to roszczenie powoda stało się wymagalne z dniem 1 lipca 2013 r.

Za niezasadne Sąd Apelacyjny uznał roszczenie powoda o zapłatę premii za rok 2012 w pozostałej wysokości (tj. co do kwoty 51901,10 zł), uznając, że w umowie o pracę strony określiły prawo do rocznej premii w wysokości do trzech miesięcznych wynagrodzeń, a nie w wysokości trzymiesięcznych wynagrodzeń, nadto w realizacji umownych

postanowień, szczegółowe zasady przyznawania premii określała Rada Nadzorcza na każdy rok obrotowy. Rada Nadzorcza (...) S.A. w G. uchwałą z dnia 14 lutego 2012 r. nr (...) ustaliła, że podstawą naliczenia premii rocznej za rok 2012 jest średnie jednomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze członka Zarządu, obliczone dla okresu pełnienia funkcji w Zarządzie w 2012 r.

Zajmując stanowisko w przedmiocie roszczenia powoda o wypłatę premii za rok 2013 r. Sąd Apelacyjny uznał je za niezasadne, wobec braku roszczeniowego charakteru.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest prawidłowe, choć istotnie ustalając przesłanki nabycia przez powoda prawa do premii Sąd Okręgowy wadliwie stwierdził, że prawo do premii rocznej było określone w umowie o pracę łączącej strony i w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanej spółki, który stanowił załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 15 grudnia 2004 r.

Sąd Apelacyjny analizując zapisy przedmiotowego regulaminu wynagradzania w szczególności § 9 uznał, że prawo do rocznej premii zostało określone przez strony w umowie o pracę, a jego zasady przyznawania i wysokość określała Rada Nadzorcza spółki w formie uchwał. Regulamin wynagradzania w zakresie, w jakim odnosił się do premii dla pracowników pozwanej, do powoda nie miał zastosowania.

Jak podnosił Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 marca 2016 r. (III APa 11/15, LEX nr 2041845) - które to stanowisko Sąd meriti w całej rozciągłości podziela i przyjmuje za własne - z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Przepis art. 105 k.p. przewiduje, iż za wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy, podnoszenie wydajności oraz jakości pracy, przyczynianie się do wykonywania zadań zakładu pracy, pracownikowi może być przyznana nagroda. Nie ulega wątpliwości, iż nagroda przewidziana w tym przepisie jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według uznania. Zwrócić należy uwagę, że nagroda pieniężna nie została ujęta w dziale trzecim Kodeksu pracy: „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, ale w dziale czwartym: „Obowiązki pracodawcy i pracownika”. Umieszczenie przepisów o nagrodzie w Kodeksie pracy nakazuje traktować ją jako szczególne uprawnienie pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników, poza uzgodnionym w umowie o pracę i roszczeniowym wynagrodzeniem za pracę. Warto też zauważyć, iż przepis art. 105 k.p. wskazuje na pewne tylko bardzo ogólne przesłanki przyznania nagrody (wykazywanie inicjatywy, podnoszenie wydajności oraz jakości). Nie są one jednak skonkretyzowane i obiektywnie sprawdzalne. Zatem w świetle tej regulacji, nie odbiera określonemu świadczeniu charakteru nagrody uznaniowej to, że w akcie w którym je przewidziano (np. regulaminie czy umowie o pracę) określono jedynie ogólne, pozostawione swobodnej ocenie pracodawcy przesłanki, jakimi może się on kierować przyznając nagrodę, a jednocześnie nie wskazano precyzyjnie konkretnych i weryfikowalnych warunków nabycia tego świadczenia. Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 20 stycznia 2005 r. I PK 146/04 LEX nr 390095) rozważając tę kwestię stwierdził, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy, przy czym przed przyznaniem nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. Jeżeli natomiast warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Należy więc wyraźnie podkreślić, że świadczenie ma charakter uznaniowy, a zatem nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli warunków premiowania. Decydującego znaczenia nabiera zatem fakt, czy odpowiednie akty prawne (np. regulaminy wynagradzania) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeśli nie i przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od uznania pracodawcy, to wówczas mamy do czynienia z nagrodą.

Przekładając powyższe na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, że Rada Nadzorcza nie określiła zasad przyznawania premii rocznej dla członków zarządu na rok 2013 w formie skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek.

Nie ma racji powód, że o roszczeniowym charakterze premii za rok 2013 przesądza okoliczność, że określenie tego składnika wynagrodzenia wynikało z umowy o pracę, albowiem strony nie określiły skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek do nabycia lub utraty prawa do premii. Nabycie prawa do nagrody zależało więc wyłącznie od swobodnej decyzji (uznania) pracodawcy. Przyznanie nagrody jest oświadczeniem woli pracodawcy warunkującym powstanie do niej prawa. Wcześniej przedmiotowe prawo nie istnieje. Jeżeli zatem pozwany pracodawca nie złożył oświadczenia o przyznaniu powodowi świadczenia, to powód nie nabył do niego prawa, a więc nie ma podstaw, aby dochodzić go przed sądem.

Ustalenie w umowie o pracę, że powodowi przysługuje prawo do rocznej premii w wysokości do trzech miesięcznych wynagrodzeń, w sytuacji, gdy postanowienia umowy o pracę nie zawierają określeń dających podstawę do jej przyznania, nie powoduje przypisania przedmiotowemu świadczeniu wymiaru wynagrodzeniowego i roszczeniowego.

Zaznaczyć trzeba, że uchwałą nr 12 z dnia 26 stycznia 2015 r., wydaną na zasadzie § 16 ust. 1 w zw. z § 17 lit. C Statutu Rada Nadzorcza w ramach uznania, nie przyznała T. Ż. premii rocznej za okres pełnienia funkcji w Zarządzie w roku 2013 r., to zaś czyni uprawnionym wniosek, że świadczenie – którego żądał powód – miało charakter nagrody, albowiem było wynikiem uznania - swobodnej decyzji organu uprawnionego, nie opartej na żadnych dających się zweryfikować przesłankach.

Uznaniowy charakter nagrody - jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76 - polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi jak i określenie wysokości należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (Legalis nr 20131). Natomiast w postanowieniu z dnia 11 września 2012 r., II PK 89/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 105 k.p. nie wymaga praktycznej żadnej wykładni, gdyż wprost z jego treści wynika, że nagroda ma charakter uznaniowy, czyli przysługuje wówczas, gdy pracodawca przyznał ją pracownikowi (Legalis nr 612958). Z zasady nie ma także możliwości weryfikacji decyzji pracodawcy co do wysokości świadczenia, o której decyduje on w ramach swobodnego uznania, choć nie jest to swoboda absolutna. Uznanie w płaszczyźnie swobody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy, w tym zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji, gdyż na gruncie art. 18 3a k.p. nagroda jest wynagrodzeniem - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10 (LEX nr 1130823). W motywach tego wyroku Sąd Najwyższy zważył, że pracownik co do zasady nie ma roszczenia o nagrodę, z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza zachodzi wówczas, gdy pracodawca korzystając ze swego swobodnego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, druga sytuacja ma miejsce wtedy, gdy pracodawca już przyznał nagrodę i odmawia jej wypłaty.

Powód w wywiedzionej apelacji podniósł zarzut naruszenia przepisu art. 11² k.p. poprzez jego niezastosowanie, wskazując, że drugi członek zarządu za ten sam okres i czynności otrzymał premię w wysokości 100%, niemniej jednak - co istotne - powyższe zarzucił dopiero w wywiedzionym środku zaskarżenia, a nadto nie powołał żadnych dowodów, które prowadziłyby do ustalenia, że w stosunku do jego osoby pracodawca naruszył wynikającą z powołanego przepisu zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, chociaż to na nim spoczywał ciężar dowodu.

Odnosząc się do tego zarzutu Sąd Apelacyjny zauważył, że sprawa była od początku kwalifikowana przez Sąd Okręgowy jako sprawa „o premię” - tak przedmiot sprawy był ujmowany w protokołach rozpraw i tak został opisany w sentencji wyroku Sądu pierwszej instancji. Również w opisie przedmiotu rozpoznawanej sprawy znajdującym się w uzasadnieniu wyroku tego Sądu przyjęto, że powód dochodził zasądzenia na jego rzecz kwoty 173.054,04 zł tytułem niewypłaconych premii za 2012 r. i 2013 r. Zarówno treść pozwu i kolejnych pism procesowych wnoszonych w imieniu powoda w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie budziła wątpliwości co do konstrukcji roszczenia. Powództwo zostało skonstruowane jednoznacznie jako obejmujące roszczenie o zapłatę premii rocznej za 2012 r. i 2013 r., jako składnika wynagrodzenia za pracę. Powód nie zgłosił na wypadek jego nieuwzględnienia - roszczenie ewentualnego o zapłatę odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.). W związku z powyższym Sąd Okręgowy bezspornie rozstrzygnął

sprawę tylko i wyłącznie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę, niewypowiadając się ani w sentencji wyroku, ani w jego uzasadnieniu o roszczeniu ewentualnym, dotyczącym odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników. W apelacji powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku „poprzez uwzględnienie powództwa”, nie powołał się przy tym na konstrukcję swojego powództwa jako obejmującego roszczenie główne i ewentualne. Nie wystąpił również z wnioskiem o uzupełnienie wyroku i rozstrzygnięcie przez Sąd Okręgowy o roszczeniu ewentualnym, pominiętym (nieobjętym rozstrzygnięciem) w sentencji wyroku tego Sądu. W postępowaniu apelacyjnym powód, formułując wnioski apelacji, wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie premii w kwocie 173.054,04 zł z ustawowymi odsetkami. Nie wspomniał w tym miejscu o odszkodowaniu jako roszczeniu ewentualnym. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny miał podstawy, aby przyjąć, że przedmiotem zaskarżenia jest wyłącznie istniejące orzeczenie Sądu Okręgowego rozstrzygające (negatywnie) o żądaniu zapłaty wynagrodzenia za pracę w postaci premii rocznej za 2012 r. i 2013 r., a nie nieistniejące orzeczenie rozstrzygające o roszczeniu o odszkodowanie. Skarżący nie może w związku z tym zarzucać naruszenia art. 11² k.p. poprzez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy sprawy w zakresie oddalenia przez Sąd pierwszej instancji powództwa na tej podstawie materialnoprawnej. O roszczeniu odszkodowawczym Sąd Okręgowy w ogóle nie orzekł (i nie rozpoznawał go).

Powstała w rozpoznawanej sprawie sytuacja procesowa była skutkiem sposobu skonstruowania powództwa przez powoda, który roszczenie o zapłatę premii rocznej za 2012 r. i 2013 r., traktowanej przez siebie jako premia regulaminowa wywodził z przepisów o wynagrodzeniu, bez wskazania przepisów prawa materialnego. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazując, że uchwałą nr 13 z dnia 26 stycznia 15 r. Rada Nadzorcza przyznała wynagrodzenie w wysokości 100% średniego trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego drugiemu z członków zarządu S. S., odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, uznał, że jest to jawne złamanie ogólnego zakazu dyskryminacji, jako zasady jednakowego wynagradzania pracowników statuowanej w art. 18^{3c} k.p. Przy tak skonstruowanym roszczeniu i jego uzasadnieniu Sąd Okręgowy powinien był - ze względu na treść uzasadnienia pozwu - wyegzekwować od pełnomocnika powoda oświadczenie co do rzeczywistego przedmiotu powództwa (jego konstrukcji), w szczególności, czy powód dochodzi wyłącznie premii rocznej za 2012 r. i 2013 r. jako należnej mu premii regulaminowej o charakterze roszczeniowym (art. 78 k.p. i art. 80 k.p.), czy też obok roszczenia o wynagrodzenie za pracę - w razie jego nieuwzględnienia z jakichkolwiek przyczyn - domaga się roszczenia ewentualnego o odszkodowanie za naruszenie przez pozwanego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w związku z nieprzyznaniem premii uznaniowej (nagrody), chociaż świadczenie takie zostało przyznane innym pracownikom (art. 18^{3d} k.p.). Roszczeń tych (o wynagrodzenie i o odszkodowanie) nie można utożsamiać, albowiem mają one nie tylko różne podstawy prawne (roszczenie główne - np. art. 78 k.p., art. 80 k.p.; roszczenie ewentualne - przepisy o zakazie dyskryminacji w stosunkach pracy, w tym przede wszystkim art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 105 k.p., art. 94 pkt 2b k.p. i art. art. 18^{3a}-18^{3c} k.p.), ale przede wszystkim zupełnie różne podstawy faktyczne, co wyklucza przyjęcie ich tożsamości. W szczególności nie można roszczenia o wynagrodzenie za pracę wywodzić z art. 18^{3d} k.p., pozwalającego jedynie na zasądzenie stosownego odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nadto nie stanowi ono samodzielnej podstawy roszczeń pracownika.

Pracownik, któremu in concreto nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić przed sądem pracy, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. W tym miejscu wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, iż wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. W konsekwencji przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyrok z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 3, s. 114 i szeroko powołane w nim orzecznictwo w tym zakresie).

Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d}) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, powód nie podjął próby wykazania, że został pominięty przy przyznawaniu nagrody za rok 2013 r. z przyczyn uznanych za podstawę dyskryminacji ani też że miał miejsce przypadek nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie II (drugim) podpunkt 1 (pierwszy) sentencji, a na podstawie art. 385 k.p.c. jak w punkcie III (trzecim).

O kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1 i 100 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 6 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Mając na uwadze wartość dochodzonych roszczeń (173.054,04 zł) i wartość uwzględnionych żądań (25.950,55 zł), powód wygrał sprawę w 14,99 %, a pozwany w 85,01%.

Koszty powoda to: opłata od pozwu w kwocie 7.162 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5.400 zł. Łącznie dało to sumę 12.562 zł. Koszty pozwanego obejmowały z kolei wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5.400 zł. Zatem, pozwany winien zapłacić powodowi 14,99 % z 12.562 zł, czyli kwotę 1.883,04 zł, a powód pozwanemu 85,01%. z 5.400 zł, czyli kwotę 4.590,54 zł. Po potrąceniu, zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.707,50 zł (punkcie II (drugi) podpunkt 2 (drugi) wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1, 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 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. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Koszty powoda to opłata od apelacji w wysokości 8.653,00 zł oraz koszty wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 3.037,50 zł – łącznie 11.695,50 zł. Koszty pozwanego obejmowały wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 3.037,50 zł. Zatem, pozwany winien zapłacić powodowi 14,99 % z 11.695,50 zł, czyli kwotę 1.753,15 zł, a powód pozwanemu 85,01%. z 3.037,50 zł, czyli kwotę 2.582,17 zł. Po potrąceniu, zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 829,02 zł (punkt IV wyroku).

SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska