

Sygn. akt III APa 6/18

**Prawomocnym wyrokiem uzupełniającym z dnia 11 kwietnia 2016 r. (k. 319)**

**uzupełniono wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 marca 2019 r. (k. 287) poprzez dodanie pkt 3 oraz sprostowano oznaczenie strony pozwanej**

Kierownik sekretariatu III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Apelacyjnego w Szczecinie mgr Bogusława Drzewucka

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska SSO (del.) Gabriela Horodnicka – Stelmaszczuk
Protokolant:	St. Sekretarz sądowy Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2019 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę

na skutek apelacji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 11 maja 2018 r., sygn. akt IV P 26/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz K. K. kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska	SSA Jolanta Hawryszko	SSO (del.) Gabriela Horodnicka – Stelmaszczuk
-----------------------	-----------------------	--

## UZASADNIENIE

Powódka K. K. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z o.o. w K. kwoty 89.899,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 22 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem premii w postaci dodatkowego wynagrodzenia za realizację celów rocznych związanych z działalnością spółki.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na czas nieokreślony od 2 listopada 2010r. Jako pracownik zatrudniony w ramach kadry zarządzającej spółki podlegała zasadom premiowania pracowników przewidzianym dla kluczowej kadry zarządzającej Segmentu Dystrybucji. W pozwanej spółce od 2012 roku został wprowadzony system realizacji celów rocznych, z których pracownicy kadry kierowniczej (dyrektorzy departamentów oraz kierownicy bur i wydziałów) oraz zarządzającej (członkowie zarządu) byli rozliczani po zakończeniu roku, na który wyznaczono cele. Cele roczne dla kadry kierowniczej były powtórzeniem celów kadry zarządzającej. Zarząd Spółki był rozliczany z wykonania swoich celów rocznych w stopniu, w jakim podlegli im dyrektorzy działów wykonali swoje cele roczne. Po rozliczeniu kadry kierowniczej członkowie zarządu przedstawiali sprawozdanie z wykonania celów za miniony rok osobom odpowiedzialnym w spółce (...) S.A, która jest jedynym wspólnikiem pozwanej spółki. W przypadku powódki tymi osobami byli M. G. i M. P.. W praktyce po otrzymaniu sprawozdania z realizacji celów rocznych od kadry zarządzającej niższego szczebla (dyrektorzy departamentów i kierownicy wydziałów i biur) powódka przygotowywała sprawozdanie z wykonania swoich celów rocznych i przekazywała je do analizy dyrektorów odpowiednich departamentów spółki-matki (...) S.A. W toku analizy określano poziom realizacji celów rocznych stanowiących podstawę do przyznania dodatkowego rocznego wynagrodzenia. Przykładowo w przypadku realizacji celów rocznych na poziomie 75% pracownik funkcjonujący w systemie otrzymywał 75% dodatkowego rocznego wynagrodzenia. Na takiej zasadzie odbywało się to od momentu wprowadzenia systemu realizacji celów rocznych. Powódka, inni członkowie zarządu, dyrektorzy departamentów i kierownicy otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie roczne w takim stopniu, w jakim zrealizowali wyznaczone im cele roczne. Po analizie stopnia realizacji celów Zgromadzenie Wspólników podejmowało uchwałę zatwierdzającą realizację celów oraz określającą wysokość rocznego wynagrodzenia. Za rok 2015 powódka przedstawiła sprawozdanie z wykonania celów rocznych, które zostało następnie zaakceptowane przez przełożonych (dyrektorów departamentów (...) S.A, których zadaniem była ocena realizacji celów rocznych spółek zależnych).

Żądane przez powódkę świadczenie należne od pracodawcy ma charakter konkretny i sprawdzalny – dodatkowe wynagrodzenie roczne jest przyznawane po wykonaniu celów rocznych i w stosunku do stopnia ich wykonania. Świadczenie to nie było uzależnione od decyzji pracodawcy. Ocena pracodawcy nie ma charakteru oceny pracy oderwanej od przesłanek merytorycznych, a faktycznie sprowadzała się do oceny przesłanek przyznania powódce premii. Taka ocena podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż na tym polega roszczeniowy charakter premii. Uchwała Zgromadzenia Wspólników w tych warunkach nie stanowi przesłanki do przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, stanowi jedynie realizację prawa pracownika do premii w wymiarze określonym poziomem realizacji jego celów. Skoro pracodawca wprowadził konkretne i sprawdzalne warunki świadczenia, to odpada możliwość kwalifikowania jako świadczenie o charakterze uznaniowym, niezależnie od użytych w treści aneksów sformułowań. Przeciwno uznaniowemu charakterowi wypłacanego w spółce świadczenia przemawia także uwzględnienie go w funduszu płac i tworzenie rezerwy na wypłatę dodatkowego rocznego wynagrodzenia w planie finansowym pozwanej Spółki, obok takich świadczeń jak nagroda jubileuszowa. Ponadto uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej spółki wydawane w sprawie przyznania zarządowi spółki premii za realizację celów za lata 2012-2015 posługiwały się pojęciem premii, a nie pojęciem nagrody. Zatem organ właścicielski – jedyny wspólnik spółki, a także pracodawca piśmie z 13 lipca 2016r. traktują świadczenie dochodzone pozwem, jako premię a nie nagrodę, wyłączając jej uznaniowy charakter.

Dochodzone pozwem dodatkowe wynagrodzenie roczne wartość 99.799,20 zł, zostało obliczone przez powódkę, jako suma kwoty 80.526,60 zł (tytułem realizacji celów rocznych spółki związanych z jej bieżącą działalnością na poziomie 77 % - kwoty odpowiadającej wysokości 35 % rocznego wynagrodzenia powódki w spółce - 298.800,00 zł) oraz

kwoty 19.272,60 zł (tytułem realizacji celów rocznych związanych z restrukturyzacją spółki na poziomie 43 % kwoty odpowiadającej wysokości 15% rocznego wynagrodzenia za pracę powódki). Pozwana spółka na podstawie uchwały wspólników z 7 lipca 2016r. wypłaciła jedynie 9.900 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W ocenie powódki pozostała do zapłaty brakująca kwota 89.899,20 zł.

Pozwana (...) spółka z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że dodatkowe wynagrodzenie roczne zostało przyznane i wypłacone powódce zgodnie z treścią prawomocnej uchwały zgromadzenia wspólników spółki z 7 lipca 2016r. Uchwała ta nie została zaskarżona przez powódkę i nadal ma charakter wiążący dla stron, albowiem obowiązuje w obrocie prawnym. W ocenie pozwanej wypłacane powódce wynagrodzenie zgodnie z §4 i §4a umowy o pracę miało charakter wyłącznie uznaniowy. Podmiotowi uprawnionemu do jego przyznania (...) SA w G. (stanowiącemu odrębny i niezależny od pozwanej byt prawny – jedyny wspólnik pozwanej spółki) przysługiwało nieskrępowane i swobodne uprawnienie do przesądzenia o zasadzie przyznania tych świadczeń oraz ich wysokości. Powódka nigdy nie zgłaszała żadnych wątpliwości w odniesieniu do powołanych zapisów umów o pracę i kompetencji przynależnych zgromadzeniu wspólników pozwanej. Zarząd pozwanej spółki był w przedmiotowej kwestii w pełni uzależniony od stanowiska swojego jedynego wspólnika- spółki (...) SA w G.; nie zgodził się na wypłacenie powódce dodatkowego wynagrodzenia rocznego w kwocie przewyższającej wysokość tego świadczenia usankcjonowaną w uchwale nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 7 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Koszalinie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 11 maja 2018 r. zasądził od pozwanej (...) spółka z o.o. w K. na rzecz powódki K. K. kwotę 89.899, 20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 22.07.2018 r oraz zasądził na rzecz powódki zwrot kosztów procesu w kwocie 8.597 zł.

Sąd Okręgowy oparł rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:

K. K. rozpoczęła pracę na rzecz spółki (...) (po zmianie nazwy: (...) Sp. z o.o. w K.) od 4.05.2004 r. na czas nieokreślony jako wiceprezes zarządu spółki - dyrektor rozwoju i marketingu. Jedynym wspólnikiem tej spółki była spółka (...) SA z siedzibą w G.. W zakładzie pracy funkcjonował fundusz premiowy. Pracownicy zakładu zostali objęci zakładowym układem zbiorowym pracy. Na mocy układu zbiorowego pracownikom przysługiwały premia roczna, premia uznaniowa. W art. 5. układu wskazano, że w stosunku do członków zarządu zapisy układu mają zastosowanie w zakresie ustalonym przez zgromadzenie wspólników lub radę nadzorczą. W dniu 20.06.2007 r. strony podpisały aneks do umowy, na podstawie którego powódce ponownie powierzono funkcję wiceprezesa zarządu spółki oraz powierzono stanowisko dyrektora rozwoju i marketingu za wynagrodzeniem w wysokości 3,5 krotności kwoty bazowej. W §5. aneksu wskazano, że pracownikowi może być przyznana nagroda roczna w maksymalnej wysokości 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Uchwałą nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) z 2.11.2010 r. powierzono powódce funkcję prezesa zarządu spółki, jednocześnie przyznając wynagrodzenie miesięczne odpowiadające 5-krotności kwoty bazowej. Przez kwotę bazową rozumiano przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszane przez Prezesa GUS. Tego samego dnia spółka (...) zawarła z powódką umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki na czas nieokreślony. W §3. umowy ustalono wysokość wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z treścią powyższej uchwały. W §4. umowy ustalono, że powódka zostanie objęta zasadami premiowania przewidzianymi w spółce (...) SA dla Dyrektorów Pionów, Dyrektorów Generalnych Oddziałów, Zastępców Dyrektorów Generalnych Oddziałów oraz Członków Zarządów spółek zależnych (...). W §12. umowy wskazano, że w zakresie nieuregulowanym umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i obowiązujących u pracodawcy układów zbiorowych pracy i innych przepisów prawa pracy.

W dniu 1.08.2011 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z 2.11.2010 r. W §4. aneksu dokonano zmiany dotyczącej zasad premiowania. Objęto powódkę zasadami premiowania dla kluczowej kadry kierowniczej segmentu dystrybucji za okres od 1.01.2011r. do 31.12.2011r. Zgodnie z zasadami premiowania, pracownikowi może zostać przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, o charakterze uznaniowym, rozumiane jako nagroda

za wykonanie celów rocznych. Zakres i wykaz celów rocznych jest określany i powierzany pracownikowi przez zgromadzenie wspólników w formie uchwały lub przez osobę przez nie upoważnioną. Powódka została zobowiązana do sporządzenia pisemnego sprawozdania z realizacji wyznaczonych celów nie później niż do 31 stycznia 2012 r. oraz przedłożenia go zgromadzeniu wspólników lub osobie upoważnionej celem akceptacji. Decyzja o przyznaniu powódce dodatkowego rocznego wynagrodzenia każdorazowo zostaje pozostawiona w gestii zgromadzenia wspólników, które w drodze uchwały podejmuje decyzję, pod warunkiem zatwierdzenia przez zgromadzenie wspólników wykonania powierzonych celów. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego uwzględnia ocenę realizacji poszczególnych celów i zadań. Termin przyznania takiego wynagrodzenia został określony na okres 2 miesięcy po dniu odbycia zwyczajnego zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za poprzedni rok obrotowy.

Kolejnym aneksem do umowy z 22.12.2011r. powódce ustalono wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na kwotę stanowiącą 6-krotność kwoty bazowej - przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Zgodnie z kolejnym (3.) aneksem do umowy o pracę z 1.05.2012 r. powódka ponownie na okres od stycznia do grudnia 2012 r. została objęta zasadami premiowania dla kluczowej kadry zarządzającej segmentu dystrybucji. Zgodnie z zasadami premiowania, pracownikowi może zostać przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, o charakterze uznaniowym, rozumiane jako nagroda za wykonanie celów rocznych. Strony umowy oświadczyły, że wykaz i zakres celów rocznych zostały określone i powierzone pracownikowi do realizacji. Zasady i warunki oraz termin wypłacania tego świadczenia pozostały bez zmian.

Czwartym aneksem do umowy o pracę z 26.03.2013 r. powódce ustalono miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 6-krotności kwoty bazowej. W §1. aneksu wskazano, że poza tym wynagrodzeniem zasadniczym, powódce, jako pracownikowi przysługuje premia roczna na zasadach i w wysokości określonej w przepisach Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, z zastrzeżeniem, że premia roczna za rok 2013 przysługuje i będzie naliczona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pracownika w tym roku, liczonego od dnia zawarcia aneksu. Zmieniono też §4. umowy o pracę z 2.11.2010 r. ustalając, że pracownik jest objęty zasadami premiowania dla kluczowej kadry zarządzającej segmentu dystrybucji. Zgodnie z zasadami premiowania pracownikowi może zostać przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 35% rocznego wynagrodzenia zasadniczego z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, o charakterze uznaniowym, rozumiane jako nagroda za wykonanie przez pracownika celów rocznych. Zasady i warunki wypłacania tego świadczenia pozostały bez zmian. Uchwałą nr (...) z 29.04.2013 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki (...) w K. przyznało K. K., jako prezesowi zarządu spółki premię za realizację celów w 2012 r. w wysokości 132.600 zł brutto, a wiceprezesowi zarządu T. S. premię w wysokości 70.500 zł brutto. Podstawą do podjęcia uchwały stanowiło określenie wykonania prawa głosu jedyne (...) spółki (...) na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki (...) w K..

Aneksem nr (...) z 5.09.2013 r., do §4 umowy o pracę dodano §4a w brzmieniu: Wyłącznie za 2013 r., w związku z przeprowadzanymi w tym roku działaniami restrukturyzacyjnymi w Spółce, Pracownikowi może być przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie, o którym mowa w §4, w maksymalnej wysokości 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, mające charakter uznaniowy, rozumiane, jako nagroda za wykonanie przez pracownika celów rocznych wyznaczonych na rok 2013. Datę wejścia w życie aneksu ustalono na 1.01.2013 r. Zasady i warunki wypłacania tego świadczenia pozostały bez zmian. W dniu 7.01.2014 r. potwierdzono w spółce wydzielenie rezerwy na premię za realizację celów rocznych wyznaczonych w 2013 r. dla członków zarządu w osobach powódki i wiceprezesa T. S.. W dniu 17.03.2014 r. kierownik Wydziału Zarządzania Personalem w spółce kierowanej przez powódkę potwierdził wyznaczenie rezerwy na premię za realizację celów rocznych wyznaczonych w 2014 r. dla członków zarządu K. K. i T. S. w kwocie 100.909, 62 zł dla K. K. i 56.461, 35 zł dla T. S.. Uchwałą nr (...) nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki (...) O.O w K. z 5.05.2014 r. w sprawie przyznania premii zarządowi spółki postanowiono przyznać powódce premię za realizację celów w 2013r. w wysokości

126.800 zł, a wiceprezesowi zarządu T.S. premię w wysokości 69.400 zł. Podstawą do podjęcia uchwały stanowiło określenie wykonania prawa głosu jedyne (...) spółki (...) na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki (...) w K..

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę z 27.01.2015 r. strony dokonały zmiany §4a umowy, który otrzymał brzmienie: Poza dodatkowym rocznym wynagrodzeniem, o którym mowa w §4 powódce, jako pracownikowi może być przyznane wyłącznie za 2015 rok dodatkowe wynagrodzenie roczne w maksymalnej wysokości 15% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, mające charakter uznaniowy, rozumiane w treści aneksu, jako nagroda za wykonanie przez powódkę, jako pracownika dodatkowych celów rocznych na rok 2015, polegających na przeprowadzeniu działań restrukturyzacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia w Spółce. Zasady i warunki wypłacania tego świadczenia pozostały bez zmian. Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę z 6.03.2015 r., w §3 ust. 1 umowy o pracę określono wynagrodzenie miesięczne zasadnicze dla powódki na kwotę 24.900 zł, a w §3 ust. 2 wskazano, że poza wynagrodzeniem, powódce jako pracownikowi przysługuje premia roczna na zasadach i w wysokości określonej w przepisach Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Uchwałą nr (...) nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki (...).O.O w K. z 20.04.2015 r. w sprawie przyznania premii zarządowi spółki postanowiono przyznać powódce premię za realizację celów w 2014 r. w wysokości 100.900 zł, a wiceprezesowi zarządu T. S. 56.500 zł. Podstawą do podjęcia uchwały stanowiło określenie wykonania prawa głosu jedynego wspólnika spółki ( (...)) na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki (...) w K.. W dniu 29.12.2015 r. spółka kierowana przez powódkę zadeklarowała utworzenie rezerwy na premię związaną z realizacją celów rocznych wyznaczonych dla członków zarządu spółki. Dla K. K. ustalono kwotę premii w wysokości 149.112, 99 zł jako łącznie 50 % premii liczonej od podstawy rocznego wynagrodzenia zasadniczego, zaś dla T. S. ustalono kwotę premii 81.841,34 zł jako łącznie 35 % premii liczonej od rocznego wynagrodzenia zasadniczego. W dniu 1.03.2016 r. powódce potwierdzono, że jest objęta zakładowym układem zbiorowym pracy dla (...) Sp. z o.o. zawartym 26.08.2004 r.

Pracownicy spółki (...): dyrektor departamentu zarządzania segmentem dystrybucji M. P. i dyrektor pionu usług dystrybucyjnych M. G. w dniu 29.02.2016 r. przedstawili powódce K. K. propozycję rozliczenia z realizacji celów spółki za rok 2015. Cele spółki do realizacji zostały podzielone na cele związane z bieżącą działalnością oraz cele związane z realizacją programu restrukturyzacji. Na 100 % realizacji celów związanych z bieżącą działalnością spółki składały się cele związane z jakością obsługi(15%), efektywność(10%), bezpieczeństwo (5%), innowacyjność ( 15%), zaangażowanie (5%), inicjatywy (50%). Pracownicy spółki (...) określili wykonanie przez powódkę celów związanych z bieżącą działalnością spółki z tytułu jakości obsługi na 15%, z tytułu efektywności 2%, bezpieczeństwa 5%, innowacyjność 15%, zaangażowanie 4%, inicjatywy 36%. Łączny wynik powódki został określony na 77% z tytułu realizacji celów związanych z bieżącą działalnością spółki. Natomiast na cele związane z realizacją programu restrukturyzacji spółki składały się cele 50% i inicjatywy 50%. Wykonanie planu restrukturyzacji spółki przez powódkę zostało określone przez pracowników na 33 % celów i 10 % inicjatyw, a łączny wynik powódki związany z realizacją celów spółki został ustalony w wymiarze 43%. W dniu 17 marca 2016 r. powódka przedstawiła własną propozycję rozliczenia realizacji celów spółki za rok 2015.Określiła wykonanie celów związanych z bieżącą działalnością spółki z tytułu, jakości obsługi na 15%, z tytułu efektywności 3%, bezpieczeństwa 5%, innowacyjność 15%, zaangażowanie 4%, inicjatywy 42%.Łączny wynik powódki został określony przez powódkę na 83% z tytułu realizacji celów związanych z bieżącą działalnością spółki. Wykonanie planu restrukturyzacji spółki przez powódkę zostało określone na wykonanie 33 % celów i 23 % inicjatyw a łączny wynik powódki związany z realizacją celów spółki został przez nią ustalony w wymiarze 56%. Propozycje w zakresie ustalenia poziomu realizacji celów kierowanej przez powódkę spółki w 2015 r., realizowanych przez pracowników na niższych stanowiskach kierowniczych były przedstawiane w formie sprawozdań dla zarządu. Cele na ten rok były wyznaczane podległym pracownikom przez powódkę. Takie sprawozdania złożyli między innymi Wiceprezes Zarządu T. S., kierownik Biura Zasobów Organizacyjnych i Administracji W. K., Główny Księgowy T. W., W. C. Kierownik Wydziału Zarządzania Personelem, R. K. (1), G. S., D. C., P. P., R. K. (2).

Umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę w dacie 2.06.2016 r. Sześciomiesięczny okres wypowiedzenia upłynął 31.12.2016 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy było odwołanie powódki z funkcji prezesa

Zarządu Spółki uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 13.04.2016 r. Na podstawie tej uchwały stanowisko prezesa zarządu powierzono T. S., a stanowisko wiceprezesa powierzono Z. K.. Uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...).O.O w K. z 7.07.2016 r. w sprawie przyznania premii zarządowi spółki postanowiono przyznać powódce premię za realizację celów w 2015 r. w wysokości 9.900 zł, a wiceprezesowi zarządu T. S. 5.600 zł. Podstawą do podjęcia uchwały stanowiło określenie wykonania prawa głosu jedyne (...) spółki (...) na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki (...) w K.. T. S. (2) na tym zgromadzeniu wspólników reprezentował jedynego wspólnika spółki, był wówczas pełnomocnikiem spółki (...) SA na Nadzwyczajne Zgromadzenie do wykonywania prawa głosu, w której pełnił funkcję pełnomocnika ds. kooperacyjnych.

Powódka przez wiele lat współpracowała w ramach prowadzenia spraw spółki, z K. Ł. - byłym dyrektorem generalnym (...) Oddział w K.. Zarząd Spółki (...) SA przy podejmowaniu decyzji dotyczących zarządu spółek zależnych, brał pod uwagę opinię dyrektorów generalnych oddziałów. K. Ł. był pracownikiem Spółki Akcyjnej (...) w G. i podlegał wprost pod Zarząd tej Spółki. Organem władczym w stosunku do prezesa zarządu (...) w K. była Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie SA (...) w G.. Spółka Akcyjna (...) zarządza spółkami zależnymi poprzez Walne zgromadzenia i Radę Nadzorczą. Jest to nadzór kapitałowy. Z K. Ł., jako dyrektorem generalnym zawierano odrębne umowy, które były również zawierane z innymi osobami piastującymi funkcje kierownicze, dotyczące zrealizowania celów w danym roku. W umowie tej określano zadania do wykonania dla podległej jednostki, które miały na celu poprawę jakości, efektywności, kosztów ponoszonych podległej jednostki. W tabeli były wyszczególniane cele i określone parametry do wykonania w danym roku. Była to karta celów na dany rok. Była za to dodatkowa gratyfikacja nie tylko dla kadry kierowniczej, ale również dla pozostałych pracowników podległych organizacyjnie oddziałów. Podobne umowy były zawierane przez podległych pracowników kadry kierowniczej, rozbudowując cele, które były określane wcześniej dla kadry zarządzającej. W spółce kierowanej przez K. Ł. był zarezerwowany fundusz nagród 800.000 zł, który był przeznaczony na nagrody dla pracowników wg stopnia wykonania celów dla danej komórki i poszczególnych pracowników. Zasady ich przydzielenie były określone przez K. Ł.. Ten składnik wynagrodzenia wykraczał poza elementy wynagrodzenia, wynikający z innych regulacji. Karta realizacji celów była rozpisana na poszczególne komórki oddziału. Po zakończeniu roku dokonywano oceny realizacji celów przez kadrę kierowniczą. Ocena końcowa realizacji celów procentowych miała przełożenie na wysokość dodatkowego wynagrodzenia określonego w umowie. W umowie K. Ł. była określona kwota maksymalna brutto, którą miał otrzymać w przypadku wykonania wszystkich celów w 100 %. W przypadku, gdy te cele nie były wykonane w tym zakresie to otrzymywał pewną kwotę określonego wynagrodzenia. Gdy cele były zrealizowane tylko w pewnym zakresie procentowo, to wtedy otrzymywał wypracowany procent z tej kwoty. Takie umowy były stosowane od 2009 r. Wynagrodzenia ustalone w tych umowach miały charakter motywacyjny. Wynagrodzenie to zawsze było wypłacane, ale w różnej wysokości w zależności od procentowej realizacji celu. Taka praktyka funkcjonowała do przełomu lat 2015-2016 kiedy zmieniono filozofię działania dotyczącą wysokości świadczeń przyznawanych przez spółkę. W przypadku członków zarządu spółek zależnych stosowano dokładnie takie same zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego z tytułu wykonania celów. Zakres i wykaz celów rocznych był przygotowywany w Centrali. Później te cele były negocjowane z zainteresowanymi. Następnie były zatwierdzane przez zarząd Spółki Akcyjnej, następnie zawierano z kadrą kierowniczą umowę o dzieło. Wysokość tych celów była na bieżąco monitorowana w systemie informatycznym. Ocena realizacji celów, była kwartalna, a po roku dokonywano podsumowania realizacji celów. Kadra zarządzająca zdawała sprawozdanie z realizacji celów. Na tej podstawie zarząd podejmował decyzję o wysokości wynagrodzenia. Cele dla spółki były ustalane uchwałą zarządu. Były to cele dla całego operatora rozpisane na kadrę kierowniczą. Zakres i wykaz celów dotyczył jednostek podległych kadrze kierowniczej i zarządczej, one potem były przenoszone na pracowników niższego stopnia. W oddziale było 12 osób, z którymi zawierano umowy o dzieło na ten procentowy wskaźnik wynagrodzenia. Dla kadry kierowniczej z tytułu umów o dzieło był wydzielony fundusz z przeznaczeniem wynagrodzenia z tytułu umów o dzieło. Fundusz był ustalony na podstawie prognozowanych poziomów wypłat dodatkowych wynagrodzeń. Wykaz celów dla spółki był sporządzany na poszczególne komórki w oddziale. Te cele były publikowane. Były monitorowane w systemie miesięcznym. Stopień realizacji celów był również wskazany dla poszczególnych komórek. Był również przedmiotem uzgodnień ze związkami zawodowymi. Następnie było spisywane porozumienie, na jakich zasadach będą te pieniądze dzielone, z uwzględnieniem stopnia realizacji celów. Na samym dole pracownik był oceniany, za jakość wykonanej pracy, natomiast ilość pieniędzy do podziału w danej komórce

wynikała ze stopnia realizacji celów rocznych. Ten system świadczeń był przewidywalny dla obydwu stron z uwagi na przyjętą praktykę ustalania i zamykania tego procesu wypłat. Cele oddziału i spółki zależnej po części zązębiały się, albowiem był jeden system celów, a każdy realizował wycinek tego, czyli jednostka realizowała określone cele. Suma tych wyników wpływała na wyniki dla całej Spółki (...) SA.

K. K., jako prezes pozwanej spółki podlegała nadzorowi właścicielskiemu realizowanemu przez jedynego wspólnika spółki. Jej działalność ze strony właściciela spółki nadzorował służbowo M. P., pełniący przez 5 lat funkcję dyrektora departamentu zarządzania segmentem dystrybucji w (...) SA w G. do 30 czerwca 2016r. Brał on udział przy ocenie realizacji celów, jakie zostały nałożone na zarząd spółki zależnej kierowanej przez powódkę. Ustalał karty celów na każdy rok. Karta celów była podpisywana z członkiem zarządu. W imieniu spółki (...) kartę podpisywał M. P.. Kart celów była kluczowym dokumentem do wypłaty premii. Na bieżąco kontrolował realizację celów. Na koniec roku przyjmował raport realizacji celów sporządzony przez członków zarządu. I we współpracy M. G., z pionu usług dystrybucyjnych, ustalał stopień realizacji tych celów. Następnie przedstawiał to zarządowi (...). W spółce obowiązywał system zarządzania poprzez cele. Cele, które były nakładane przez radę nadzorcza na zarząd (...) S.A., były kaskadowane na kadrę kierowniczą segmentu dystrybucji, w tym również na zarząd spółek zależnych. Natomiast powódka kaskadowała dalej te cele na podległych jej pracowników, którzy także otrzymywali premię za realizację celów rocznych. Określenie celów było potrzebne, aby realizować strategię spółki i całej grupy E.. Wysokość realizacji celów w procentowo określonej wysokości miała przełożenie na wysokość rocznej premii jaką otrzymywał członek zarządu. Nigdy wyników realizacji celów nie odnoszono do procentu realizacji celów dla całego segmentu dystrybucji. Systemy komputerowe miały na bieżąco realizację celów. Ustalona mapa realizacji celów do wykonania przez spółkę nie pozwalała na żadną uznaniowość w zakresie oceny realizacji tych celów. W spółkach funkcjonował też odrębny budżet premiowy. Premie przyznawano w wysokości procentu realizacji celów do maksymalnej wartości premii. Zatwierdzał to uchwałą zarząd. A następnie była podejmowana uchwała Zgromadzenia Wspólników. Wnioski premiowe były akceptowane bez odstępstw. Ten składnik wynagrodzenia był ustalony w umowach o prace członków spółek zależnych. Zawsze posługiwano się pojęciem premii, zawsze odnosiła się do procentu realizacji celów. Procent 77,43 wykonania celu dla spółki przez powódkę był podstawą do wyliczenia premii, tak jak w poprzednich latach jej pracy. Wyniki procentowe celów osiągniętych przez powódkę były mierzalne. Wszystkie elementy zaliczane do celów spółki i ich wykonanie były miarkowane i wpływały na wysokość premii. Oceny wykonania celów przez spółki zależne i ich prezesów, dokonywane przez M. G. i M. P. nie były kwestionowane przez zarząd spółki (...). Zarząd przyjmował ich ocenę jako wiążącą.

Pełnomocnik powódki 5.05.2017 r. zwrócił się do spółki (...).O.O w K. z prośbą o wyjaśnienie podstawy obliczenia dla powódki dodatkowego wynagrodzenia rocznego w kwocie 9.900,00 zł za realizację celów w 2015 r. W dniu 2.06.2017r. powódka wezwała spółkę do zapłaty pozostałej kwoty 89.899,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 22.07.2016 r. do dnia zapłaty. Wyżej wymieniona kwota stanowiła w ocenie powódki dodatkowe wynagrodzenie roczne, o którym mowa w §4 umowy o pracę z dnia 2 listopada 2010r. za zrealizowanie celów rocznych oraz dodatkowych celów rocznych na rok 2015, polegających na przeprowadzeniu działań restrukturyzacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia w Spółce.

Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów wskazując na jakich dowodach oparł ustalenia. Wyjaśnił też jakim dowodom i dlaczemu odmówił wiarygodności. Sąd Okręgowy rozważył, że zasady wynagradzania powódki wynikają z umowy o pracę, w szczególności §4 i §4 a umowy o pracę. W §4. wprowadzonym aneksem nr (...) z 26 marca 2013 r. uregulowano zasady premiowania dla kluczowej kadry zarządzającej segmentu Dystrybucji, obowiązujące od 1 stycznia 2013 r. Natomiast §4a. umowy o pracę dotyczył dodatkowego rocznego wynagrodzenia za przeprowadzenie działań restrukturyzacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia w Spółce tj. wykonania dodatkowych celów rocznych za 2015 r. (aneks nr (...) do umowy o pracę). Przy czym również w tym przypadku miały odpowiednie zastosowanie zasady jej ustalania określone jak w §4 ust.3-7 umowy o pracę. Zasady i metodologię ustalania i przyznawania powyższych składników potwierdzili świadkowie, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne w zasadzie w całości, gdy dotyczyły ich wiedzy i udziału w ustalaniu powyższych gratyfikacji. Sąd odmówił wiary tym zeznaniom jedynie w zakresie wypowiedzi o charakterze ocennym, w szczególności części zeznań T. S. (2) oraz K. L.. Pozwany nie

przedstawił dokumentów obrazujących procedury oraz metodologię i sposób obliczania dodatkowego wynagrodzenia za realizację celów za 2015 r. lub lata wcześniejsze dla członków zarządów spółek zależnych od (...) S.A w G., ale zasady te wynikają z umowy o pracę powódki, a zostały potwierdzone zeznaniami świadków K. Ł., M. G., i przede wszystkim M. P. oraz K. L.. Z powyższych dowodów wynika, iż za rok 2015 sporne premiowanie powinno być ustalane na dotychczasowych zasadach. Natomiast kryteria i argumenty, które były podstawą odmowy wypłaty tych składników w pełnej wysokości, nie wynikały z powyższych dostatecznie precyzyjnych i utrwalonych procedur oraz zasad przyznawania. Znamienne dla Sądu było, iż w roku 2016 zastosowano nieznanne do tej pory i niepraktykowane kryteria ocen, które miały zaważyć na ostatecznej wysokości przyznanej premii za realizację celów w 2015 r. Uchwała nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 7.07.2016 r. nie precyzowała i nie wyjaśniała o jakie cele chodzi oraz dlaczego nie przyznano premii proporcjonalnie do procentowego poziomu realizacji celów rocznych według propozycji Departamentu Zarządzania Segmentu Dystrybucji. Sytuację tę odmiennie interpretują świadkowie, w zależności czy są jeszcze, czy już nie, pracownikami (...) S.A w G.. Dlatego dokonując oceny wiarygodności zeznań, Sąd skonfrontował ich treść z literalnym brzmieniem postanowień umownych oraz utrwalonymi zasadami przyznawania dodatkowych świadczeń dla kadry kierowniczej spółek zależnych.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwana nie wykazała słuszności przedstawionych przez siebie tez o uznaniowości dodatkowych świadczeń pieniężnych i przyczynach ich ograniczenia do wysokości przyznanej w uchwale nr 2 z 7.07.2016 r.; pozwana popadła w sprzeczność, bowiem powołała się także na dokumenty obrazujące metodologię ustalania i przyznawania premii, a nieprzedstawione Sądowi, i wskazała na ograniczenia maksymalnej kwoty świadczenia określonej w umowie o pracę (§4 i 4a), o którego wysokości każdorazowo decydowało zgromadzenie wspólników pracodawcy w formie uchwały.

Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę wskazując na treść art. 78 §1 k.p. - wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W myśl § 2 w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup> -77<sup>3</sup>KP, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że świadczenia określone w umowie o pracę powódki miały charakter roszczeniowy, a nie uznaniowy, ponieważ prawo do tych świadczeń przysługiwało po spełnieniu obiektywnych i weryfikowalnych warunków. Sąd Okręgowy przywołał orzecznictwo SN (m.in. wyrok z 21.09.2006 r. II PK 13/2006, wyrok SN z 30.03.1977 r., I PRN 26) 77, wyrok SN z 9.07.1998 r., I PKN 235/98), gdzie twierdzi się, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznawania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne to świadczenie jest premią, a nie nagrodą. W judykaturze SN przyjmuje się, iż premia jest składnikiem fakultatywnym wynagrodzenia za pracę, a wysokość i zasady jej przyznawania regulują przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy; premii nie można uznać za samodzielny element wynagrodzenia, bowiem uzupełnia ona wynagrodzenia zasadnicze, a ponadto premia w sposób jednoznaczny jest oparta na obiektywnych i sprawdzalnych kryteriach, po spełnieniu których pracownik nabywa prawo do danego świadczenia w wysokości określonej tą umową. Jak uznaje w konsekwencji orzecznictwo SN, spełnienie powyższych wymogów powoduje, że pracownik nabywa prawo do premii bez względu na wolę pracodawcy, co oznacza, że pracownik ma roszczenie o jej wypłatę. Sąd Okręgowy argumentował, że pracodawca przyznaje premię w takim tylko znaczeniu, że stwierdza fakty uzasadniające wypłatę tego świadczenia (zob. także B. Wagner, Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 1997, s.21); jeżeli więc doszło do spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystępowania przesłanek negatywnych, to premię przyznaje się w zasadzie automatycznie. Sąd Okręgowy wskazał, 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. Natomiast z nagrodą/premią uznaniową mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody; nagroda



nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Podział tych świadczeń zatem 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 zobjektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory).

Sąd Okręgowy wskazał, że 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, która jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według uznania. Sąd ocenił, że świadczenie definiowane przez pracodawcę jako premia uznaniowa może w istocie stanowić premię, która ma obiektywne przesłanki, stanowi część wynagrodzenia, a zatem ma charakter roszczeniowy, albo nagrodą, którą pracodawca może, lecz nie musi przyznać pracownikowi oraz której wypłaty pracownik, co do zasady domagać się nie może. Jednocześnie podkreślił, 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 10.06.1983 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. Dlatego też umieszczenie w umowie o pracę sformułowań literalnie wskazujących na charakter świadczenia rozumianego przez pracodawcę jako nagrody - nie ma decydującego znaczenia. Tym bardziej, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło uznaniowego charakteru dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki K. K., przewidzianego w §4 i 4a umowy o pracę.

Różnica między nagrodą a premią polega zatem na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; natomiast 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. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 14.04.2015 r. (II PK 144/14, LEX nr 1712812). Co więcej, premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 k.p.), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (art. 172 k.p.). Sąd Okręgowy wskazał, że w orzecznictwie funkcjonuje również pogląd (zob. wyrok SN II PK 144/14), że ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej. Natomiast świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) premią uznaniową, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę.

Transponując powyższe rozważania na grunt sprawy, Sąd Okręgowy stwierdził, że warunki przysługiwania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wskazane w §4 i § 4a umowy o pracę, są konkretne i sprawdzalne, zatem świadczenie to ma prawny charakter premii, a spełnienie przez powódkę jako pracownika tych warunków jest źródłem prawa do premii. Ustalone warunki premiowania nie podlegały swobodnemu uznaniu pracodawcy. Źródłem do ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki były literalne zapisy umowy o pracę oraz wnioski wynikające z analizy wykonanych i weryfikowalnych celów spółki - przedstawionych powódce do realizacji

w roku 2015. Jej praca podlegała ocenie rocznej przez Zarząd spółki (...) S.A. w G.. Skoro wypłacenie powódce dodatkowego wynagrodzenia rocznego wymagało przeprowadzenia procedury oceny i zweryfikowania sprawozdania z wykonania celów spółki, to świadczenie określone w §4 i 4 a umowy o pracę nie miało charakteru uznaniowego. Sąd Okręgowy doszedł do takiego stanowiska po wszechstronnej analizie dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz zeznań świadków, byłych pracowników jedynego wspólnika pozwanej spółki, którzy uczestniczyli co roku, w procedurze oceny wykonania przez powódkę corocznych celów wyznaczanych przez spółkę. Pełnili oni czynności w ramach sprawowania nadzoru właścicielskiego nad pozwaną spółką. W sposób przekonywający świadkowie M. P. i M. G. wyjaśnili mechanizm i sposób wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sprawujących funkcje kierownicze w pozwanej spółce (...) z siedzibą w K.. Jedynym wspólnikiem tej spółki była inna spółka z branży energetycznej, (...) S.A w G.. Ten mechanizm, został wypracowany w drodze wieloletniej praktyki. Procentowy wskaźnik realizacji celów miał wpływ na wysokość przyznanego świadczenia, albowiem tylko w przypadku 100% wskaźnika przyznawano i wypłacano premię w maksymalnej wysokości ustalonej w §4 i §4 a umowy o pracę . Powódka, w umowie o pracę, która była wielokrotnie aneksowana w toku jej zatrudnienia w §4. miała początkowo wskazane, że zostanie objęta zasadami premiowania przewidzianymi w spółce (...) SA dla Dyrektorów Pionów, Dyrektorów Generalnych Oddziałów, Zastępców Dyrektorów Generalnych Oddziałów oraz Członków Zarządów spółek zależnych (...). W roku 2011 w §4. aneksu do umowy dokonano zmiany dotyczącej zasad premiowania. Wskazano, że powódka została objęta zasadami premiowania dla kluczowej kadry kierowniczej Segmentu Dystrybucji za okres od 1 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2011r . Zgodnie z zasadami premiowania pracownikowi może zostać przyznane dodatkowe roczne wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego z pominięciem wszystkich innych składników jego wynagrodzenia, mające według pracodawcy charakter uznaniowy, rozumiane w treści aneksu, jako nagroda za wykonanie przez pracownika celów rocznych. Zakres i wykaz tych celów rocznych był określany i powierzany pracownikowi przez zgromadzenie wspólników w formie uchwały lub przez osobę przez nie upoważnioną. W ocenie Sądu Okręgowego pomimo nazwania w treści aneksu do umowy o pracę dodatkowego wynagrodzenia rocznego nagrodą, w istocie świadczenie miało charakter mierzalnej premii za wykonanie celów rocznych, nałożonych przez jedynego wspólnika pozwanej spółki. Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla powódki było również nazywane przez pracodawcę premią w treści uchwał zgromadzenia wspólników, które przyznawały powódce dodatkowe wynagrodzenie roczne za wykonanie celów nałożone przez spółkę.

W ocenie Sądu Okręgowego, za tym że świadczenie nie miało charakteru uznaniowego, przemawiał mechanizm przyznawania wynagrodzenia, co jednoznacznie wynikało z zapisów dokonanych w treści umowy o pracę, jak też sposobu ustalania świadczenia za każdy rok kalendarzowy. W zakładzie pracy utworzono wcześniej finansowe rezerwy celowe, z przeznaczeniem na ewentualną wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki. Funkcjonował również odrębny fundusz premiowy. Co więcej, wysokość tej rezerwy zawsze odpowiadała kwotowo wysokości maksymalnego możliwego do przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki z tytułu realizacji celów wyznaczonych przez spółkę. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadków M. P. i M. G., którzy jako pracownicy jedynego wspólnika spółki pozwanej, rozliczali co roku powódkę z realizacji wyznaczonych celów, których realizacja określana była w sposób procentowy. Wykonanie 100% celów oznaczało przyznanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego w maksymalnej określonej w umowie o pracę wysokości. Gdy cele nie zostały wykonane w 100%, wysokość dodatkowego wynagrodzenia była odpowiednio procentowo zmniejszana. Wykonanie celów było bieżąco kontrolowane. Były to cele i zadania, które należały do zakresu obowiązków pracowniczych powódki, jako prezesa zarządu spółki. Cele i ich procentowe wykonanie uwzględniało realizację działań spółki w wielu obszarach z zakresu działań spółki i jej restrukturyzacji. Powódka przedkładała roczne sprawozdanie z wykonania celów, które zawierało również jej propozycję rozliczenia procentowego z wykonania celów w zakresie różnych obszarów działalności spółki. Odbывало się to w ramach przyjętej strategii działania spółki - w ramach zarządzania poprzez cele. Mapa zadań i celów do realizacji przez spółkę zależną przekładała się na zadania premiowe dla powódki, które zązębiały się z jej obowiązkami pracowniczymi na stanowisku prezesa zarządu. Zarządzanie przez cele, które były następnie kaskadowane na poszczególne działy i innych pracowników, miało charakter motywacyjny. Wypracowany wskaźnik realizacji celów miał bezpośrednie przełożenie na wysokość premii. Taka zależność wynika wprost z postanowień umowy o pracę powódki. Sąd wskazał, że M. P. i M. G. weryfikowali sprawozdania z wykonania celów przez prezesa zarządu w sposób władczy, modyfikowali poziom wykonania celów spółki przez powódkę, a ich stanowisko w zakresie

przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki i jego wysokości nie było później kwestionowane przez spółkę właściciela - (...), za wyjątkiem przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego powódce za rok 2015. Za ten rok powódce przyznano w drodze uchwały dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie 9.900 zł, w ogóle nie odnosząc się do poziomu wykonania przez powódkę celów rocznych, określonych w jej sprawozdaniu za rok 2015. Nie wskazano żadnych powodów obniżenia, ani żadnych okoliczności uzasadniających zastosowanie powyższej kwoty jako właściwej tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nie odniesiono się też w żaden sposób do procentowego wykonania nałożonych na powódkę celów przez spółkę bezpośrednio nadzorującą jej pracę. Oprócz powódki takie sprawozdania składali Wiceprezes spółki (...) i inni pracownicy pozwanej spółki zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych w podległych bezpośrednio powódce strukturach organizacyjnych.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił zeznań świadka D. S., który prezentował stanowisko, że wypłacane powódce dodatkowe wynagrodzenie roczne miało charakter nagrody, ponieważ zeznania w tym zakresie zawierały element ocenny i prezentowały stanowisko jego pracodawcy. Nie przedstawiono żadnych miarodajnych dowodów, a wskazywany przez świadka audyt z działalności powódki, jako prezesa spółki, mający stanowić podstawę do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w zaniżonej wysokości, nie został nawet przez pozwaną przedłożony jako dowód w niniejszej sprawie. Zeznania tego świadka były również sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków, w tym świadka K. Ł., który również wskazywał na utartą w spółce praktykę przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za wykonanie procentowo określonych celów związanych z działalnością spółki. Zeznania D. S. nie znajdują również spójnego odzwierciedlenia w dokumentacji pracowniczej powódki, gdzie pracodawca wielokrotnie kwalifikował wypłacane powódce dodatkowe wynagrodzenie roczne, jako premię, co miało miejsce w uchwałach podejmowanych co roku, przez nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki (...) w K.. Strona pozwana nie podjęła także trudu wykazania, że na wysokości premii przyznanej powódce zaważyły: ocena jej pracy i wyników, które w istotny sposób odbiegały od ustalonych celów, wynik audytu oraz ogólny wynik realizacji celów (17%) w segmencie Dystrybucji. Sąd zważył, że fakt nieudowodnienia tych okoliczności i tak nie miał wpływu na ocenę roszczeń powódki, albowiem powyższe przesłanki nie były ustalane w warunkach premiowania ustalonych w umowie o pracę.

Sąd Okręgowy nie uznał również roszczenia powódki za naruszające klauzulę generalną przewidzianą w art. 8 k.p. Zaznaczył, że premię uznał za składnik wynagrodzenia, zatem artykuł 8 k.p. nie mógł mieć zastosowania do oddalenia powództwa w przedmiocie żądania zapłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę doznaje szczególnej ochrony w przepisach prawa pracy, których zastosowanie nie może zostać uchylone ze względu na powołanie się na klauzulę generalną.

Sąd Okręgowy ocenił, wbrew stanowisku pozwanej, że dodatkowe wynagrodzenie roczne dla powódki nie miało charakteru świadczenia uznaniowego, a spółce nie przysługiwało prawo do nieskrępowanego i swobodnego przyznawania świadczeń oraz ich wysokości. Istotnie umowa o pracę powódki wprowadzała ograniczenia w zakresie ustalania tego składnika wynagradzania, lecz dotyczyły wyłącznie górnej granicy dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015. Żądana przez powódkę kwota tej granicy nie przekracza, lecz odnosi się procentowo do poziomu wykonania celów nałożonych przez spółkę na powódkę jako prezesa zarządu w roku 2015, tak jak to dotychczas obowiązywało i czego strony stosunku pracy nie kwestionowały.

Sąd Okręgowy za nietrafny uznał również zarzut pozwanej spółki, jakoby powódka K. K., pozbawiła się jakiegokolwiek możliwości prawnej żądania zapłaty przez spółkę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015 we wskazanej w pozwie wysokości, wskutek niezaskarżenia uchwały nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 7.07.2016 r., która przyznała dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2015 w kwocie 9.900 zł. Według pozwanej spółki źródłem uprawnienia powódki do zaskarżenia treści tej uchwały były przepisy art. 249 §1 k.s.h. w związku z art. 250 k.s.h. K. K. pełniła funkcję prezesa zarządu spółki jedynie do 2.06.2016r. Sześciomiesięczny okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31.12.2016r. Istnienie legitymacji czynnej członka organu, którego mandat wygasł, do wytoczenia powództwa o uchylenie lub stwierdzenie nieważności uchwały wspólników budzi istotne kontrowersje zarówno w orzecznictwie, jak i w nauce prawa (zob. W. Popiołek, w: W. Pyziół (red.), Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Warszawa 2008, s. 476 i przywołana tam literatura). Kontrowersje te dotyczą przede wszystkim uprawnienia (byłych) członków zarządu do zaskarżania uchwał o ich odwołaniu z organu oraz uchwał odmawiających udzielenia im

absolutorium. Zgodnie z dominującym poglądem, który znalazł dobitny wyraz w uchwale SN z 1.03.2007 r., osobie odwołanej ze składu organu spółki z o.o. nie przysługuje legitymacja do wytoczenia powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały wspólników sprzecznej z ustawą (uchw. SN (7) z 1.03.2007 r., III CZP 94/06, OSNC 2007, Nr 7–8, poz. 95). Pogląd wyrażony w powyższej uchwale SN nie jest odosobniony, bowiem podobne wyrażano także w innych judykatach, wydawanych zazwyczaj w związku z zaskarżeniem uchwał o odmowie udzielenia absolutorium. Podobne stanowisko SN zajął w zakresie uchwał odwołujących członków zarządu ze sprawowanej funkcji. Zatem w ocenie Sądu Okręgowego powódka, po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu nie była podmiotem legitymowanym do zakwestionowania w drodze powództwa treści uchwały nr 2 zgromadzenia wspólników spółki z 7.07.2016r.

Powódka prawidłowo skorzystała z innej możliwości prawnej, a mianowicie jako pracownik pozwanej spółki domagała się wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015 w kwocie procentowo określonej według realizacji wyznaczonych powódce celów do zrealizowania na zajmowanym przez powódkę stanowisku prezesa zarządu do 2.06.2016 r. Co istotne źródłem jej uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2015 nie była wyłącznie wskazana przez pozwanego uchwała zgromadzenia wspólników z 7.07.2016 r. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego i jego maksymalna możliwa do wypłacenia wysokość były bowiem określone w umowie o pracę, która stanowiła dla powódki jedną z podstaw prawnych roszczenia (art.9 k.p.).

Sąd Okręgowy uznał za zasadne roszczenie powódki dochodzone w pozwie i zasądził kwotę 89.899,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 22.07.2016 r. do dnia zapłaty tytułem premii w postaci dodatkowego wynagrodzenia za realizację celów rocznych związanych z działalnością spółki. Dochodzone pozwem dodatkowe wynagrodzenie roczne zostało obliczone przez powódkę, jako suma kwoty 80.526,60 zł (tytułem realizacji celów rocznych spółki związanych z bieżącą działalnością na poziomie 77 % kwoty odpowiadającej wysokości 35 % rocznego wynagrodzenia powódki w spółce - 298.800,00 zł) oraz kwoty 19.272,60 zł (tytułem realizacji celów rocznych związanych z restrukturyzacją spółki na poziomie 43 % kwoty odpowiadającej wysokości 15% rocznego wynagrodzenia za pracę powódki). Suma tych dwóch kwot stanowi wartość 99.799,20 zł. Pozwana spółka na podstawie uchwały wspólników z dnia 7 lipca 2016r. wypłaciła powódce kwotę 9.900 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2015 r. Pozostała do zapłaty kwota 89.899, 20 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za realizację celów spółki w 2015 r. Powyższa kwota wynika z procentowej wysokości stopnia realizacji celów spółki. O terminie wypłaty odsetek na rzecz powódki orzeczono zgodnie z zapisami §4 ust. 7 umowy o pracę, w którym wskazano, że wypłata dodatkowego świadczenia rocznego powinna nastąpić w terminie 14 dni od dnia powzięcia w tym przedmiocie uchwały. Termin 14 dni od podjęcia uchwały zgromadzenia wspólników spółki z 7.07.2016 r. upłynął w dniu 21.07.2016 r. Od następnego dnia pozwana pozostawała w zwłoce co do wypłaty należnego powódce świadczenia pieniężnego w postaci premii za realizację celów rocznych w 2015r. i celów związanych z restrukturyzacją spółki.

Apelację od wyroku złożyła pozwana zarzucając wyrokowi naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy w postaci:

I art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. przez zastosowanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i nierozważenie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło w konsekwencji do pominięcia istotnego dowodu przeprowadzonego przez Sąd I instancji w postaci pisemnej informacji jedynego wspólnika pozwanej Spółki (...) S.A. w G. (dalej również: (...)) z 2.03.2018 r., wedle której w (...) S.A. w G. nie obowiązują dokumenty, z których wynikałaby metodologia i sposób obliczenia dodatkowego wynagrodzenia za realizację celów za 2015 rok lub lata wcześniejsze dla członków zarządów spółek zależnych od (...) SA, który to dowód determinuje uznaniowy charakter świadczenia pieniężnego dochodzonego pozwem;

II art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, iż strona powodowa nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, tj. ustalenia uznaniowego charakteru świadczenia pieniężnego objętego żądaniem pozwu, podczas gdy uznaniowy charakter świadczenia wynika z jednoznacznej treści dokumentów złożonych akt sprawy przez powódkę w postaci umowy o pracę wraz i aneksami;

III. art. 233 §1 k.p.c. przez pominięcie przy ocenie skutków i znaczenia zawartej przez strony umowy o pracę i jej dalszych aneksów profesjonalnego przygotowania i kwalifikacji obu stron tej umowy, w tym powódki - która to sytuacja faktyczna i poziom profesjonalizmu stron (w tym powódki, jako pracownika piastującego stanowisko prezesa zarządu pozwanej spółki) - determinuje założenie (całkowicie pominięte przez Sąd I instancji), wedle którego obie strony umowy o pracę miały pełną świadomość znaczenia przyjętych w treści umowy sformułowań umownych takich jak „nagroda”, „wynagrodzenia, mające charakter uznaniowy”;

IV art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 35d ust. 1 ustawy z 29.09.1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2018 roku poz. 395 z późn. zm.) oraz art. 80 kp i art. 105 kp przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w tym dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że utworzenie w pozwanym zakładzie pracy rezerwy na przyszłe zobowiązania związane z roszczeniem powódki objętym żądaniem pozwu potwierdza mierzalny, regulaminowy i roszczeniowy charakter tego świadczenia;

V art. 233 §1 k.p.c. przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w tym dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną, co w konsekwencji doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcia, że dochodzone pozwem dodatkowe roczne wynagrodzenie, objęte treścią § 4 i § 4a umowy o pracę powódki, rozumiane jako nagroda za realizację przez powódkę celów rocznych ma charakter mierzalny, regulaminowy i roszczeniowy, podczas gdy nie istniały spisane, sformalizowane zasady przyznawania nagrody (nazywanej potocznie przez pracowników „premią za cele”) oraz że o jej przyznaniu decydował zarząd spółki (...) (jako organ działający na Zgromadzeniu Wspólników spółek zależnych) w sposób uznaniowy, w szczególności przez:

1. odmowę wiary zeznaniom świadków T. S. (2) oraz K. L. w zakresie, w jakim ich wypowiedzi odnosiły się do zasad i metodologii przyznawania powódce świadczenia pieniężnego objętego żądaniem pozwu - a to z uwagi na to, że miały one mieć charakter ocenny i nie zostały poparte innymi dowodami, podczas gdy z ich wypowiedzi wynika, że świadczenie na rzecz powódki (oraz innych pracowników spółek zależnych od (...) S.A. w G. ma charakter nagrody oraz że istnieją przypadki jej nie przyznania przez zgromadzenie wspólników tych spółek zależnych (vide: str. 9 protokołu skróconego z 30.01.2018 r. - zeznania T. S. 03:36:05 od słów: „jest to normalna sytuacja bo zdarzają się przypadki że w ogóle nie wypłacamy nagród mimo zrealizowania celów”) (str. 2 protokołu skróconego z dnia 27.04.2018 r. - zeznania K. L. 0:03:28 - od słów: „Nie ma czegoś takiego jak zasady premiowania kadry zarządzającej segmentu dystrybucji” do słów: „Nie wiem czym się kieruje zarząd dokonując ze swojej strony oceny”), podczas gdy z wypowiedzi tych świadków wyraźnie wynikało, że w pozwanej spółce mogły być przyznane decyzją jedynego wspólnika jedynie premie uznaniowe (nagrody), co do których swobodną decyzję podejmował zarząd jedynego wspólnika, a świadkowie ci posiadają bezpośrednią wiedzę o okolicznościach, co do których składali zeznania, jako osoby bezpośrednio zaangażowane w przygotowanie dokumentów, na podstawie których zarząd jedynego wspólnika pozwanej spółki podejmował decyzję o przyznaniu (lub nie przyznaniu) oraz o wysokości świadczeń pieniężnych odpowiadających świadczeniu dochodzonemu przez powódkę, a treść ich zeznań jest spójna i nie zawiera sprzeczności z treścią dokumentów przedłożonych przez (...) S.A. w G. w wykonaniu zobowiązania Sądu I instancji, ani z treścią zeznań świadków: (i) byłego pracownika (...) K. Ł. ((vide: str.2 protokołu skróconego z dnia 30.01.2018 r. - zeznania 0:20:42 od słów: „Natomiast był zarezerwowany fundusz nagród 800.000 zł, który był przeznaczony na nagrody dla pracowników wg stopnia wykonania celów dal danej komórki i poszczególnych pracowników. Były to nagrody. Zasady ich przydzielania były określone przez mnie.” (przypisek RT: czyli jako zwierzchnika osób, którym je przyznawał), oraz dalej: „Nie wiem czy te zasady były gdzieś formalnie uregulowane”, i dalej „Według mojej wiedzy cele były ustalane uchwałą zarządu. Były to cele dal całego Operatora rozpisane na kadrę kierowniczą. Nie wiem, w jakim gronie zapadała decyzja odnośnie zakresu celów dal członków zarządu spółek zależnych. Na pewno były omawiane na zarządzenie. Na pewno była to decyzja ustalana przez Zarząd”, (ii) ani M. P. ((vide: ww. protokół, strona 5, od 02:15:03, od słów: „Stricte zasad premiowania kadry kierowniczej nie było. Nie było to nigdzie sformalizowane”,

2. uznanie za wiarygodne zeznań świadka M. G. - w części w jakiej miał on potwierdzić, że istnieją dokumenty i procedury określające zasady przyznawania nagród, i że zasadą jest to że wypłacone świadczenie zawsze odpowiada

procentowo wysokości stopnia realizacji celów - podczas gdy świadek ten - (vide: ww protokół, strona 7, od 03:10:44) zeznaje jedynie, że „Praktyka była taka, że pracownicy otrzymywali procent tej kwoty, który wynikał ze stopnia realizacji celów. Takie zasady wynikały z regulacji wprowadzanych przez zarząd centrali. Nie jestem w stanie ich przytoczyć. Nie ma możliwości, żeby takiego dokumentu nie było. ” - podczas gdy zeznania te stanowią wypowiedź oceną (przypuszczenie, co do tego że dokumenty powinny być), a nie twierdzenie o faktach, że dokumenty te są w firmie.

- a tym samym nie przeczą twierdzeniom T. S. (2) oraz K. L. o tym, że nie istniały spisane, sformalizowane zasady przyznawania nagrody (nazywanej potocznie przez pracowników „premią za cele”) oraz że o jej przyznaniu decydował zarząd spółki (...) (jako organ działający na Zgromadzeniu Wspólników spółek zależnych) w sposób uznaniowy.

3. pominięcie okoliczności, iż wszystkie świadczenia pieniężne za 2015 r. dla kadry zarządczej spółek zależnych od (...) SA. w G. odpowiadające świadczeniu dochodzonemu przez powódkę zostały wypłacone w niższej wysokości (vide: tabela: „Wykaz członków zarządów spółek zależnych (...) SA w roku 2015 i wyliczenie nagród za cele 2015” - Załącznik nr 1 do wniosku z dnia 04.07.2018 r. kierowanego do Zarządu (...) w aktach sprawy), co uzasadnia stwierdzenie, że wysokość świadczenia pieniężnego przyznanego powódce za ten okres nie odbiegała od obowiązującej wówczas jednolitej i nie dyskryminującej powódki praktyki, a także że jest świadczeniem uznaniowym,

4. uznanie, że Uchwała nr (...)Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej spółki z 7 lipca 2016 r. winna była precyzować i wyjaśniać powody przyznania powódce świadczenia pieniężnego objętego żądaniem pozwu za 2015 r. w wysokości 9.900,00 zł, podczas gdy zgromadzenie wspólników nie było w żaden sposób zobowiązane do uzasadniania swoich decyzji, co potwierdza dotychczasowa praktyka podejmowania analogicznych uchwał za lata 2013 -2015.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący również zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

VI art. 105 kp w związku z art. 65 kc znajdującego zastosowanie w niniejszej sprawie na mocy odesłania zawartego w art. 300 kp poprzez przypisanie dodatkowemu rocznemu wynagrodzeniu, objętemu treścią § 4 i § 4a umowy o pracę powódki, rozumianemu jako nagroda za realizację przez powódkę celów rocznych, charakteru regulaminowego, mierzalnego i roszczeniowego, podczas gdy zgodną wolą stron stosunku pracy oraz zgodnie z brzmieniem wiążącej strony umowy o pracę świadczenie to miało charakter uznaniowy i odpowiadało nagrodzie za wkład powódki w polepszenie jakości świadczonej pracy;

VII art. 80 k.p. w zw. z art. 65 k.c. znajdującego zastosowanie w niniejszej sprawie na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. przez uznanie, że świadczenie pieniężne dochodzone pozwem należało do składników wynagrodzenia, do którego prawo przysługiwało po spełnieniu obiektywnych, weryfikowalnych warunków do jego przyznania, a z wiążącej strony umowy o pracę powódki wynikało, że wypracowany przez powódkę wskaźnik realizacji celów miał bezpośrednie przełożenie na wysokość należnego powódce świadczenia, podczas gdy analiza treści wiążącej strony umowy o pracę nie daje żadnych podstaw do takiej konstatacji;

VIII art. 65 k.c. znajdującego zastosowanie w niniejszej sprawie na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. przez całkowite pominięcie podczas dokonywania wykładni postanowień umowy o pracę powódki w zakresie § 4 i § 4a dotyczącego dodatkowego rocznego wynagrodzenia rozumianego jako nagroda za realizację przez powódkę celów rocznych okoliczności, że pozycja, jaką zajmowała powódka jako pracownik pozwanej Spółki bardziej zbliżała ją do menadżera i profesjonalisty, aniżeli zwykłego pracownika, co przekłada się na pełną świadomość powódki co do uznaniowego i uzależnionego od woli zgromadzenia wspólników pozwanej Spółki charakteru prawnego świadczenia objętego żądaniem pozwu;

IX art. 250 pkt 1 k.s.h. przez ustalenie, że powódce jako byłemu członkowi zarządu pozwanej Spółki nie przysługiwało skuteczne prawo do zaskarżenia na drodze sądowej uchwały nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 7.07.2016 r., mocą której przyznano jej dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2015 w kwocie 9.900 zł, a pozew złożony w sprawie IV P 26/17 był jedynym środkiem prawnym służącym powódce do obrony jej praw, podczas gdy powódka była czynnie legitymowana do zaskarżenia tej uchwały, a brak zaskarżenia uchwały w przepisany terminie

spowodował po stronie powodowej niemożność skutecznej weryfikacji wysokości świadczenia pieniężnego objętego treścią tej uchwały;

X art. 481 §2 k.c. przez nałożenie na pozwaną obowiązku zapłaty na rzecz powódki odsetek, które nie są przewidziane w tym przepisie prawa.

Pozwana na etapie postępowania przed Sądem II instancji złożyła wniosek o uzupełnienie materiału dowodowego rozpoznawanej sprawy przez dopuszczenie dowodu z przesłuchania w charakterze świadka byłego członka zarządu jedyne go wspólnika pozwanej Spółki (...) oraz M. K. członka zarządu (...) SA, na okoliczność przesłanek, jakimi kierował się jedyny wspólnik pozwanej Spółki przy przyznaniu powódce dodatkowego rocznego wynagrodzenia mającego charakter uznaniowy, rozumianego jako nagroda za wykonanie przez powódkę celów w roku kalendarzowym 2015. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach procesu.

W uzasadnieniu apelacji pozwana uszczegółowiła poszczególne zarzuty. Pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji w nieuprawniony sposób przypisał świadczeniu pieniężnemu dochodzonemu pozvem w postaci dodatkowego rocznego wynagrodzenia, objętego treścią § 4 i § 4a umowy o pracę powódki, rozumianego jako nagroda za realizację przez powódkę celów rocznych, charakter regulaminowy, mierzalny i roszczeniowy. Dodatkowo pozwana wskazała, że powódka nie zaskarżyła uchwały nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 7.07.2016 r. co w ocenie pozwanej spowodowało po stronie powodowej niemożność skutecznej weryfikacji wysokości świadczenia pieniężnego objętego jej treścią.

***Sąd Apelacyjny, po dokonaniu uzupełniających ustaleń i rozważeniu sprawy uznał, że apelacja pozwanego jest oczywiście niezasadna.***

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla jej rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji oparł ustalenia wnikliwą analizą zebranych dowodów, a ich ocena odpowiada zasadom logiki i obejmuje wszystkie okoliczności sprawy. Należy podkreślić, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd skrupulatnie i wszechstronnie rozważył zaprezentowane przez strony dowody, a następnie dokładnie określił dowody, na których oparł ustalenia, wyjaśnił jakim dowodom i dlaczego odmówił wiarygodności; wyjaśnił wreszcie podstawę prawną wyroku i przytoczył w tym zakresie właściwe przepisy prawa. Co więcej, dokonując subsumpcji odwołał się bardzo szeroko do podglądów doktryny i utrwalonego od lat orzecznictwa. Metodyka postępowania Sądu I instancji była nienaganna i doprowadziła do logicznych oraz prawnie uzasadnionych wniosków. W rezultacie Sąd Apelacyjny w całości podziela i przyjmuje za własne ustalenia Sądu Okręgowego, i czyni integralną częścią swojego stanowiska, bez zbędnego ich ponownego przytaczania. Nadto Sąd Apelacyjny w całości podziela argumentację prawną Sądu Okręgowego, zatem nie widzi potrzeby jej powielania.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wywody pozwanego zaprezentowane w apelacji nie stanowiły wystarczającej podstawy do weryfikacji orzeczenia Sądu I instancji w postulowanym przez skarżącego kierunku. W istocie sprowadzały się do polemiki z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadzonej w formie analizy znaczeniowej poszczególnych fragmentów wypowiedzi świadków, na podstawie której pozwany sformułował własne, odmienne wnioski.

Przechodząc do zgłoszonych w apelacji zarzutów wadliwych ustaleń faktycznych, przypomnieć dla porządku należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Należy mieć na uwadze, że co do zasady, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Dla każdego profesjonalnego pełnomocnika oczywiste jest, że jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i jest niewzruszalna, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sSądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom

doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych (por. przykładowo postanowienie z 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, nie publ., wyrok z 4 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7-8, poz. 139).

Sąd Apelacyjny podkreśla, że w ramach prawa Sądu do swobody oceny, mieści się też wybór określonych dowodów spośród wszystkich zgromadzonych, pozwalający na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, gdy w sprawie pozostają zgromadzone dowody prowadzące do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest immanentnie związana z kontradiktoryjnym procesem sądowym. Zatem weryfikacja dowodów i wybór przez Sąd pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których Sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach, stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wniosków wynikających z tych dowodów w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez Sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do wniosków przeciwnych.

Odnosząc te ogólne uwagi do realiów niniejszej sprawy, powyższe stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, co do polemicznego charakteru zarzutów apelującego, jest więc oczywiste. I co do tej kwestii Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości, zważywszy że Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o analizę dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach, jak również posiłkował się w tym zakresie zeznaniami świadków. Ocena materiału dowodowego została dokonana całościowo, z zachowaniem wszelkich reguł zawartych w przepisach prawa. Ocena dowodów, co do faktów istotnych w sprawie, nie naruszała ani reguł logicznego myślenia, ani zasad doświadczenia życiowego, czy właściwego kojarzenia faktów. Zaznaczyć przy tym należy, że Sąd orzekający w pierwszej instancji, oceniając pojedyncze dowody – zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. – odniósł ich znaczenie do całego, zebranego w sprawie materiału dowodowego. Podkreślić też trzeba, że z wyводу Sądu Okręgowego wynika, że odniósł się do twierdzeń strony pozwanej, prezentowanych w toku całego postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Natomiast w treści apelacji powielone zostało stanowisko zbliżone do przedstawionego przed Sądem pierwszej instancji, a uzupełnione o zarzuty, które okazały się nieuzasadnione, albo nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych, lub nieodpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowym zadaniem Sądu Okręgowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Wskazać w tym miejscu należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków, bądź strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie/strona i dlaczego zeznają niewiarygodnie. Uznanie wiarygodności jednych świadków, a nie przyznanie wiary drugim, bądź stronie samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności, w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Skarżący natomiast, polemizując w apelacji z oceną Sądu I instancji co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do przebiegu spornych zdarzeń, były nielogiczne lub wewnętrznie sprzeczne.

W tym miejscu należy wskazać, że ustalenie Sądu I instancji, w zakresie w jakim Sąd przyjął, że obowiązującą i stosowaną w spółce (...) SA zasadą było, że członkowie zarządów spółek powiązanych kapitałowo otrzymywali roczne wynagrodzenie dodatkowe w wysokości odpowiadającej procentowemu wynikowi realizacji celów, wskazywanemu w sprawozdaniu na dany rok, wynika z zeznań świadków K. Ł., M. P., M. G.. Świadek K. Ł., który był dyrektorem generalnym (...) Oddział w K. zeznał bowiem, że do 2015 roku należne wynagrodzenie dodatkowe zawsze było wypłacane w wysokości odpowiadającej procentowej realizacji celów. Dopiero po zmianie zarządu na przełomie lat 2015 - 2016 zmieniono dotychczasową praktykę przyznawania wysokości tych świadczeń (k. 73-73v). Również świadek M. P., który do czerwca 2016 roku był zatrudniony w spółce (...) w G. na stanowisku dyrektora departamentu zarządzania segmentu dystrybucji potwierdził, że na wysokość rocznej premii, jaką otrzymywał członek zarządu zależała od wysokości realizacji celów procentowo. Świadek wprost zeznał, że premie przyznawano w wysokości



procentu realizacji celów do maksymalnej wysokości premii. Zatwierdzał to zarząd, a następnie Zgromadzenie Wspólników. Świadek wyjaśnił przy tym, że wnioski premiowe były akceptowane oraz nie znał żadnych odstępstw od utrwalonych reguł. Wskazał, że wysokość premii nie była miarkowana i zawsze odnosiła się o procentu realizacji celów (k. 74v-75). Także świadek M. G., który był zatrudniony na stanowisku dyrektora pionu usług dystrybucyjnych wskazał, że podstawą do określenia wysokości premii dla członka zarządu spółki zależnej był procent realizacji celów. Świadek zeznał również, że praktyka była taka, że pracownicy otrzymywali procent tej kwoty, który wynikał ze stopnia realizacji celów. Świadek wyjaśnił przy tym, że nie zna przypadku, aby propozycje były zmieniane. Zarząd przyjmował ocenę realizacji celów jako wiążącą (k. 75-75v). W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew zarzutom pozwanego, w najmniejszym nawet stopniu nie podważały prawidłowości ustaleń Sądu I instancji, co do zasad ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zeznania T. S. (2) oraz K. L.. Świadek T. S. (2) co prawda zeznał, że zdarzały się przypadki, że wysokość przyznanego świadczenia nie odpowiadała procentowej wysokości zrealizowanych celów, gdyż nie tylko cele wynikające z „tabelki” miały wpływ na wysokość nagrody, niemniej należy zauważyć, że wypowiedzi świadka wprost odnosiły się do okoliczności przyznawania świadczeń za rok 2015 i 2016. Świadek niewątpliwie przyznał, że nie wie jakie były zasady wyliczania i przyznawania „nagród” za lata wcześniejsze (k. 76). Świadek K. L. z kolei wskazała, że wysokość premii należnej członkom zarządów spółek zależnych wynikała z rozliczenia celów. Świadek wskazała przy tym, że nie ma wiedzy odnośnie tego, czym ewentualnie kierował się zarząd dokonując ze swojej strony oceny (k. 200v-201v). W oparciu o złożoną w postępowaniu apelacyjnym dokumentację dotyczącą zasad rozliczania przedmiotowej premii za lata następne -2016 i 2017, Sąd Apelacyjny nadto ustalił, że również w następnych latach mechanizm prowadzący do ustalenia wartości premii nie został zmieniony, i również w kolejnych latach, dla ustalenia premii rocznej, punkt wyjścia stanowiły wyniki rozliczenia realizacji celów rocznych, jakkolwiek wartość premii ostatecznie była ustalana dowolnie; przy czym należało tu uwzględnić, że nie wszyscy wynagradzani premią posiadali umocowanie do wypłaty tej należności w umowie o pracę.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że z materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, że w przypadku powódki, odmienna procedura ustalania wysokości należnego powódce wynagrodzenia dodatkowego miała miejsce jedynie co do wynagrodzenia dodatkowego należnego za rok 2015. Przy tym znamienne jest, że przy zachowaniu dotychczasowego mechanizmu rozliczania, zmiana sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia rocznego nastąpiła dopiero na poziomie podejmowania stosownej uchwały przez zarząd. Dopiero, bowiem przy podejmowaniu decyzji dotyczącej wysokości należnego powódce dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2015 rok Zarząd, odmiennie niż to miało miejsce w poprzednich latach, nie uwzględnił wyniku procentowego realizacji celów, wskazanego w sprawozdaniu przez powódkę, jako prezesa Zarządu (...). Jak słusznie przy tym zauważył Sąd Okręgowy pozwana nie wykazała żadnych podstaw, które uzasadniałyby odstąpienie od dotychczasowej praktyki ustalania wysokości świadczenia, jako odpowiadającego wykazanej procentowo realizacji celów na dany rok. A przy tym, w przekonaniu Sądu Apelacyjnego, pozwana nie mogła zachować aż tak daleko idącej dowolności, właśnie przez wzgląd na wiążącą treść umowy o pracę; bez zmiany umowy o pracę, przy utrwalonej praktyce realizacji umowy, pracodawca w tej kwestii nie miał uzasadnienia prawnego do dowolności działania.

Należy zaznaczyć, że prawidłowości powyższej oceny nie zmienia wynik uzupełniającego postępowania dowodowego, dokonanego na podstawie art. 382 k.p.c. Sąd Apelacyjny przeprowadził dowód z zeznań zawnioskowanych przez pozwanego świadków, członków zarządu spółki (...) SA – (...) oraz M. K. i skonstatował, że ww. świadkowie nie potrafili racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego w sytuacji, gdy w 2015 roku cele związane z bieżącą działalnością spółki zostały zrealizowane przez powódkę na poziomie 77%, zaś cele związane z realizacją programu restrukturyzacji na poziomie 43% (co przy zastosowaniu sposobu wyliczania wysokości wynagrodzenia rocznego stosowanego w poprzednich latach uzasadniałoby przyznanie jej wynagrodzenia dodatkowego w kwocie 99.799, 20 zł), przyznali jej wynagrodzenie dodatkowe raptem w kwocie 9.900 zł, a zatem odpowiadające zrealizowaniu celów w ok. 9%. Świadek K.D. nie potrafił wskazać żadnych konkretnych przesłanek, jakimi kierowano się przy przyznawaniu powódce wynagrodzenia za 2015 rok. Wyjaśnienia tego świadka sprowadzały się de facto do wskazania, że zarząd był uprawniony do dowolnego ustalania wysokości tego wynagrodzenia, które przecież miało uznaniowy charakter i to uczynił, nie biorąc pod uwagę żadnych kryteriów ocennych. Z wyjaśnień świadka M. K. z kolei wynikało, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zarząd brał pod uwagę nie tylko procentowe wyniki realizacji karty celów na dany rok, ale również ewentualny stopień

realizacji innych nieprzewidzianych wcześniej celów, które pojawiły się w ciągu roku, a nie zostały ujęte w karcie celów. W tym zakresie świadek zwrócił uwagę, że spółka, której prezesem była powódka została obciążona notą obciążeniową z tytułu kar umownych, co zdaniem świadka musiało wpłynąć na wysokość nagrody/ premii. Świadek nie przedstawił jednak żadnych konkretnych kryteriów ocennych, a z drugiej strony powódka broniła się, że noty obciążeniowe były też wystawiane w latach ubiegłych, i nie stanowiły kryterium premiowania.

Należy też zauważyć, że Sąd pierwszej instancji, wbrew zarzutowi apelacji, nie pominął literalnego brzmienia umowy o pracę, w której wskazano, że dodatkowe roczne wynagrodzenie ma charakter „uznaniowy”, rozumiany jako „nagroda” za wykonanie przez pracownika dodatkowych celów rocznych, a tym samym nie dokonał wybiórczej analizy materiału dowodowego. Oczywiście prawnie jest, że nazwanie premii „nagrodą” o charakterze „uznaniowym” nie przesądza o jej charakterze, o ile zostały sprecyzowane kryteria jej przyznania, o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak było również podstaw do uwzględniania zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę uwzględnienia powództwa. Strona pozwana w apelacji nie podniosła żadnych argumentów, które podważałyby prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w części, w jakiej Sąd przyjął, że świadczenie pieniężne dochodzone pozwem w postaci dodatkowego rocznego wynagrodzenia, objętego treścią § 4 i § 4a umowy o pracę powódki ma charakter regulaminowy, mierzalny i roszczeniowy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji co do tej kwestii przedstawił logiczny, obszerny i wyczerpujący wywód prawny, i Sąd Apelacyjny w pełni przychylił się do tej argumentacji. Jedynie dla porządku odnosząc się do argumentów pozwanego zawartych w apelacji wskazać należy, że 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 u danego pracodawcy 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. Orzecznictwo sądowe w tej mierze jest utrwalone od dekad i niewątpliwie wskazuje, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z 10.06.1983 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 21.09.2006 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. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 14.04.2015 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 rozszczeniowym 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 rozszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Lex nr 15510; uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; uchwała Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 Nr 11, poz. 235; wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2006 r., II PK 13/06, Lex nr 303863).

Transponując powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że przewidziane dla kadry zarządzającej i określone w treści umowy o pracę powódki (aneksów do tej umowy) dodatkowe roczne wynagrodzenie miało charakter premii regulaminowej i stanowiło część wynagrodzenia za pracę powódki. Warunki ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego zostały bowiem określone konkretnie i bez wątpliwości poddawały się kontroli. Źródłem do ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki były literalne zapisy umowy o pracę oraz wnioski wynikające z analizy wykonanych i weryfikowalnych celów spółki przedstawionych powódce do realizacji w danym roku kalendarzowym. Zakres i wykaz celów rocznych był określany i powierzany pracownikowi przez zgromadzenie wspólników w formie uchwały lub przez osobę przez nie upoważnioną. Były to cele i zadania, które należały do zakresu obowiązków pracowniczych powódki, jako prezesa zarządu spółki. Dla Sądu ważna jest też okoliczność, że w latach poprzedzających rok 2015 obowiązującą i corocznie stosowaną zasadą było, że wykonanie 100 % celów oznaczało przyznanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego w maksymalnej określonej w umowie o pracę wysokości. Gdy cele nie zostały wykonane w 100%, wysokość dodatkowego wynagrodzenia była odpowiednio procentowo zmniejszana i miarkowana. Powódka przedkładała roczne sprawozdanie z wykonania celów, które zawierało również jej propozycję rozliczenia procentowego z wykonania celów w zakresie różnych obszarów działalności spółki. Następnie M. P. i M. G. weryfikowali w sposób władczy sprawozdania prezesa zarządu z wykonania celów oraz modyfikowali poziom wykonania celów spółki, zaś ich stanowisko w zakresie przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla powódki i ustalenia wysokości nie było później kwestionowane przez spółkę właściciela - (...), za wyjątkiem przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego powódce za rok 2015. Za ten rok powódce przyznano w drodze uchwały dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie 9.900 zł. Jednak pracodawca w żaden sposób nie odniósł się do poziomu wykonania przez powódkę celów rocznych, określonych w sporządzonym przez nią sprawozdaniu za rok 2015, a jak wynika z zeznań świadków K. D. członka zarządu jedyne go wspólnika pozwanej Spółki oraz M. K. członka zarządu (...) SA, przesłuchanych przed Sądem drugiej instancji, bez żadnych kryteriów i przy nieograniczonej uznaniowości. Tym samym, w przekonaniu Sądu Apelacyjnego doszło do oczywistego i jaskrawego naruszenia obowiązującej strony umowy o pracę. Przy czym należy podkreślić, że świadomy pracodawca zna wagę pracowniczych zapisów umownych i posiada wiedzę, że charakter prawny premii (uznaniowość/regulaminowość) nie wynika z literalnego zapisu, lecz sposobu realizacji świadczenia. Wymaga tu przypomnienia, że w wyroku z 19.12.1996 r., I PKN 23/96, OSNP 1997/15/270, Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli prawo pracownika do premii wynika z umowy o pracę, to niekorzystna zmiana regulaminu premiowania może nastąpić tylko za jego zgodą wyrażoną w porozumieniu zmieniającym umowę

lub w drodze wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 k.p.). W wyroku z tego samego dnia w sprawie I PKN 35/96, OSNP 1997/15/267, Sąd Najwyższy wskazał, że zmiana regulaminu premiowania polegająca na zmianie podstawy obliczania premii lub wprowadzeniu nowych przesłanek warunkujących nabycie prawa lub określających jej wysokość wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę. Również w wyroku z 20.01.2005 r., I PK 146/04, Lex nr 390095, Sąd Najwyższy zauważył, że jeżeli zmiana regulaminu premiowania polega na zmianie podstawy jej obliczania lub wprowadzenia nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii lub jej wysokość, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Apelacyjnego nie istniały podstawy do zakwestionowania trafnej oceny Sądu I Instancji odnośnie charakteru spornej należności, bowiem zebrane w sprawie dowody, o czym była już mowa, nie pozwalały na ustalenie by należność miała charakter uznaniowy. Strony nie kwestionowały, że powódka w 2015 r. wykonała cele związane z bieżącą działalnością spółki na poziomie 77%, natomiast na cele związane z realizacją programu restrukturyzacji spółki na poziomie 43%. Mając na uwadze wskazane wyżej okoliczności Sąd nie znalazł zatem jakichkolwiek podstaw, ażeby zakwestionować uprawnienie powódki do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego we wskazanej kwocie, tj. w kwocie 99.799,20 zł. Pozwana spółka na podstawie uchwały wspólników z 7.07.2016 r. wypłaciła powódce kwotę jedynie 9.900,00 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Do zapłaty pozostała brakująca kwota 89.899,20 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, o czym orzeczono w punkcie 1. wyroku. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) zasądając od pozwanej spółki na rzecz powódki K. K. kwotę 4050,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska	SSA Jolanta Hawryszko	Del. SSO Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
-----------------------	-----------------------	--