

Sygn. akt III APa 18/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górska (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSO del. Aleksandra Mitros
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2018 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa H. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 czerwca 2017 r. sygn. akt VI P 12/14

1. oddała apelację,
2. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanych w instancji odwoławczej.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górska SSO del. Aleksandra Mitros

Sygn. akt III APa 18/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 maja 2014 roku powódka H. Z. wniosła o zasądzenie od pozwanej I. W. na rzecz powódki kwoty 87.001,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że żądana przez nią kwota jest niewypłaconym wynagrodzeniem w postaci premii stałej. Podkreśliła, że z pisma z dnia 26 lutego 2010 r. wynika, że pozwana zobowiązała się, obok wynagrodzenia zasadniczego, do wypłaty comiesięcznej premii stałej w wysokości 5.049,00 zł. Tymczasem wysokość wypłacanej premii – jak wskazała powódka - podlegała ciągłym wahaniom, niezależnym od powódki. Strona powodowa podniosła,

że w okresie od 01 maja 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. winna otrzymać łącznie kwotę 106.029 zł tytułem premii stałej, a otrzymała jedynie 19.027,29 zł. Dochodzona kwota stanowi więc różnicę między kwotą należną a otrzymaną: 106.029,00 zł – 19.027,29 zł = 87.001,71 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana I. W. wniosła o wezwanie do udziału w sprawie jako pozwanej (...) Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowo – Usługowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podała, iż rzeczywiście była osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, niemniej jednak dokonała przekształcenia prowadzonej działalności w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Dlatego też w ocenie I. W. pozwana w sprawie winna być spółka. Następnie wskazała, że regulamin zakładu pracy i praktyka stosowana przez pozwaną, wskazują na bezpodstawność żądania powódki. Zaznaczyła ona, że o tym kto w danym miesiącu otrzyma premię decydowało każdego miesiąca kierownictwo zakładu. Pozwana zwróciła uwagę, że przyznanie „stałej premii” w kwocie 5.049,00 zł co miesiąc, zdaniem powódki pracodawca potwierdził w piśmie z dnia 26 lutego 2010 r., tymczasem już z dokumentów płacowych wynika, że powódka nie otrzymywała takowej premii każdego miesiąca, co potwierdza, iż świadczenie wypłacane przez pracodawcę nie miało charakteru stałego. Pozwana wskazała, że gdyby pracodawca praktykował przyznawanie takiej premii jak twierdzi powódka, to również jej wysokość nie różniłaby się ogóle, jako to miało miejsce w sprawie. Tymczasem w ocenie pozwanej powódka nie wykazała aby każdego miesiąca spełniała warunki do przyznania jej premii w wysokości 5.049,00 zł.

Postanowieniem z dnia 18 listopada 2015 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie prezentowane przez I. W. i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 12 czerwca 2017 r., wydanym w sprawie o sygn. VI P 12/14, oddalono powództwo (pkt I) oraz zasądzono od powódki na rzecz pozwanych (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. solidarnie kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji poprzedził ustaleniami faktycznymi, z których wynikało, że powódka H. Z. w dniu 5 sierpnia 1993 roku zawarła z pozwaną (wówczas PPHU (...) I. W.) umowę o pracę na czas nieokreślony na pełny etat na stanowisko pracownika administracyjnego. Jako składniki wynagrodzenia wskazano w umowie: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.500.000 zł oraz premię uznaniową. Powódka odbyła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zobowiązała się również do zachowania tajemnicy służbowej wobec pozwanej firmy.

Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie od 5 sierpnia 1993 roku do 31 stycznia 2013 roku powódka zatrudniona była w pozwanej spółce jako: od 5.08.1993 roku do 31.01.1994 roku – pracownik administracyjny; od 1.02.1994 roku do 30.09.1995 roku – specjalista do spraw płacowo – rozliczeniowych (kasjer); od 1.10.1995 roku do 30.12.1997 roku – specjalista do spraw płac; od 31.12.1997 roku do 31.01.2002 roku – kierownik działu kadr; od 1.02.2002 roku do 31.08.2002 roku – dyrektor do spraw kadr, płac i rozliczeń; od 1.09.2002 roku do 28.02.2003 roku – specjalista do spraw kadrowo – płacowych; od 1.03.2003 roku do 30.06.2004 roku – kierownik działu kadr, płac, opieki medycznej i rehabilitacyjnej; od 1.07.2004 roku do 31.01.2009 roku – pełnomocnik do spraw kadr, płac i szkoleń; od 1.02.2009 roku do 14.03.2010 roku – pełnomocnik do spraw kadr i szkoleń; od 15.03.2010 roku do 30.09.2010 roku – koordynator i zastępca pełnomocnika ZUR; od 1.10.2010 roku do 31.01.2013 roku – zastępca dyrektora do spraw usług porządkowych. Natomiast w spornym okresie od 01 maja 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą, zaś łącznie przepracowała: od maja do końca 2011 roku – 2 pełne miesiące; w 2012 roku – 3 pełne miesiące; w 2013 roku – żadnego pełnego miesiąca.

Sąd meriti ustalił, że zgodnie z § 8 regulaminu wynagradzania pozwanej z dnia 15 grudnia 2001 r., w przedsiębiorstwie występują następujące składniki wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie zasadnicze, premia uznaniowa, nagroda,

dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoje, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za czas dyżuru. Natomiast - jak ustalił Sąd Okręgowy - zgodnie z § 12 tego regulaminu, pracownikom pozwanej przysługuje premia uznaniowa, której wysokość określana będzie co miesiąc. Ustalono, że naliczenie premii miesięcznej odbywało się na podstawie wniosków złożonych przez bezpośrednich przełożonych i zaakceptowanych przez właściciela przedsiębiorstwa. Wysokość premii uznaniowej zależna była od wyników pracy pracownika oraz wyników przedsiębiorstwa, przy czym premia przysługiwać ma za czas efektywnie przepracowany i naliczana od wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość premii ulega zmniejszeniu o każdy dzień nieobecności w pracy.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika, że w spornym okresie od maja 2011 r. do stycznia 2013 r. H. Z. otrzymała premie w wysokościach: w roku 2011: maj – 2.009,52 zł; czerwiec – 301,43 zł; lipiec – 0,00 zł; sierpień – 1.822,27 zł; wrzesień – 1.150,91 zł; październik – 1.607,62 zł; listopad – 1.447,00 zł; grudzień – 00,00 zł; w roku 2012: styczeń – 1.710,86 zł; luty – 1.235,62 zł; marzec – 1.814,55 zł; kwiecień – 1.796,40 zł; maj – 570,29 zł; czerwiec – 0,00 zł; lipiec – 0,00 zł; sierpień – 1 360,91 zł; wrzesień – 1 996,00 zł; październik – 173,91 zł; listopad – 0,00 zł; grudzień – 0,00 zł; w roku 2013: styczeń – 0,00 zł. Każdego miesiąca w siedzibie pozwanej odbywały się posiedzenia dotyczące przyznania nagród i premii.

Według ustaleń Sądu I instancji, decyzją z dnia 15 marca 2010 r. powódka została przeniesiona na stanowisko koordynatora/zastępcy kierownika ZUR, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Jednocześnie w piśmie tym zawarto zapis: „Przypominamy, jednocześnie, iż zgodnie z regulaminem wynagradzania premia ma charakter uznaniowy i uzależniona jest od efektów pracy oraz wykonywania powierzonych obowiązków zgodnie z oczekiwaniami osób zarządzających firmą.” Powódka potwierdziła odbiór pisma. Tego samego dnia strony zawarły porozumienie zmieniające, w którym nie określono wysokości premii na 5.049,00 zł. miesięcznie.

Pismem z dnia 2 października 2012 r. pozwana rozwiązała z powódka umowę o pracę z dnia 5 sierpnia 1993 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, która upłynęła powódce z dniem 31 stycznia 2013 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy powódki tj. zastępcy dyrektora do spraw usług porządkowych.

Pozwana I. W. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo Usługowe (...) I. W., przekształciła swoje przedsiębiorstwo z dniem 24 września 2013 r. w (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (KRS numer (...)). Następnie spółka ta połączyła się z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (KRS numer (...)) wskutek czego z dniem 5 września 2014 roku powstała pozwana - (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (KRS numer (...)).

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych i w oparciu o normę art. 78 k.p. oraz art. 77¹-77³ k.p. Sąd Okręgowy zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej, która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Jeśli więc spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, to pracownik może domagać się jej wypłacenia w drodze sądowej. Inaczej natomiast przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej premii uznaniowej, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli, lecz premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Sąd meriti odwołał się także do orzecznictwa Sądu Najwyższego i wskazał, że aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenie woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki, wskaźniki premiowania, które pracownik spełnia. Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać (np. w postaci realizacji wyznaczonych mu mierzalnych zadań i celów albo w postaci uzyskania określonego wyniku sformalizowanej oceny pracowniczej). Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że możliwa jest sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako „premię uznaniową”, lecz jednocześnie kryteria jej nabycia są ścisłe, jednoznaczne i mierzalne, a procedura sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. W wypadkach, gdy istnieje taki skonkretyzowany „regulamin” premiowania (zasady określające nabycie i wysokość premii), „uznaniowa” premia stanowi w rzeczywistości premię regulaminową, a pracownikowi może służyć roszczenie o jej wypłacenie. W ocenie Sądu Okręgowego taka okoliczność w niniejszej sprawie jednak nie zachodziła. Sąd podkreślił, że jedynym dokumentem wskazującym na wysokość przysługującej powódce premii były pisma powódki z dnia 26 lutego 2010 r., z których wynikać ma stała, comiesięczna wysokość należnej jej premii.

Powódka podnosiła, że choć pracodawca określił premię jako „uznaniową” to jednak stanowiła ona stałą część wynagrodzenia za cały okres jej zatrudnienia od 1993 roku i w związku z tym jej wysokość winna wynosić 5.049,00 zł za każdy miesiąc pracy w spornym okresie tj. od 01 maja 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy nie podzielił tego poglądu, albowiem umowa o pracę nie określała w bliższy sposób, jakie były zasady premiowania powódki. Sąd wskazał, że w umowie ograniczono się wyłącznie do stwierdzenia, iż powódce przysługuje, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również premia uznaniowa. Regulamin wynagradzania określa zasady przyznawania premii uznaniowej (wyniki pracy pracownika, wyniki przedsiębiorstwa; wyłącznie za czas efektywnie przepracowany), sposób ustalania jej wysokości („każdego miesiąca”; ulega pomniejszeniu o każdy dzień nieobecności w pracy”). Zdaniem Sądu Okręgowego taki sposób określenia premii (bez wskazania maksymalnych i minimalnych kwot premii) nie daje podstaw, aby uznać że pracodawca miał obowiązek ustalenia mierzalnych, obiektywnych, skonkretyzowanych zadań (celów) na dany rok a w razie niewywiązania się z tego obowiązku pracownikowi i tak przysługiwać będzie premia w stałej wysokości. Sąd podkreślił, że obowiązek taki nie wynika ani z umowy o pracę ani z regulaminu wynagradzania. Co więcej, nawet uzależnienie wysokości premii od realizacji zadań nie przesądza – w ocenie Sądu – jeszcze o regulaminowym charakterze premii.

W ocenie Sądu I instancji treść regulaminu wynagradzania w pozwanym zakładzie nie daje żadnych podstaw aby przyjąć, że pracodawca ustalił skonkretyzowany, oparty na wymiernych wskaźnikach i obiektywnych przesłankach, system premiowania. Z regulaminu wynika jedynie, iż pracodawca poza wynagrodzeniem zasadniczym może przyznać pracownikowi premię uznaniową w oparciu o ocenę jakości i ilości świadczonej przez niego pracy, cech indywidualnych pracownika, ich wykorzystania w procesie pracy, aktywność zawodową z uwzględnieniem wyników tej aktywności. Tak sformułowanych zasad premiowania nie sposób uznać za jakikolwiek „regulamin” przyznawania premii regulaminowej. Zdaniem Sądu kryteria przyznawania premii określone zostały w sposób ogólnikowy i blankietowy, a znaczna ich część jest w wysokim stopniu ocenna. Sąd wskazał, że na podstawie samego regulaminu nie można w sposób ścisły ustalić, w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka (kwotowo) powinna mu przysługiwać premia.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków, nie potwierdził by wypłacana pracownikom spółki premia miała charakter regulaminowy. Sąd podkreślił, że świadek L. Z. (mąż powódki) nie posiada żadnej wiedzy co do sposobu wypłacania premii w zakładzie pracy, w którym pracowała jego żona. Nie brał udziału przy ustalaniu wysokości premii, a całą wiedzę w tym zakresie posiada wyłącznie od powódki. Natomiast świadek J. P. również będąca pracownikiem pozwanej, w ogóle nie otrzymywała premii, a jak zauważył Sąd meriti - obowiązywał ją ten sam regulamin wynagradzania co powódkę. Świadek Z. L. nie pamiętał czy w okresie pracy u pozwanej otrzymywał jakąkolwiek premię. Podobnie świadek K. C.. Sąd I instancji

zwrócił uwagę, że świadkowie ci będący przecież pracownikami pozwanej nie potwierdzili tezy powódki jakoby w zakładzie pracy obowiązywała premia w stałej comiesięcznej wysokości. Świadek G. zeznała, że co miesiąc odbywały się posiedzenia premiowe i dokonywano na nich przydziału premii według uznania pracodawcy. Świadek E. B. zeznała, iż prawami nie miała charakteru stałego. Potwierdziła comiesięczne posiedzenia dotyczące przyznawania premii według uznania pracodawcy. Świadek G. zeznała, iż jako kierownik wnioskuje o premie dla podległych pracowników, ale nie było pewności czy otrzymają oni premie zgodne z wnioskiem, ponieważ o ich wysokości decydował pozwany. Świadek K. zeznała, iż w pozwanym nie było stałej premii regulaminowej, ale premia uznaniowa. Świadek R. B. zeznał, że nie było w zakładzie premii regulaminowej, ale premia uznaniowa. W ocenie Sądu przedstawiony przez powódkę dokument w postaci komunikatu z dnia 10 stycznia 2011 r. w żaden sposób nie mógł zmienić oceny uznaniowego charakteru premii należnej powódce. Jak wskazał Sąd - nie tworzył on bowiem jakichkolwiek wymiernych i sprawdzalnych przesłanek premiowych, a jedynie korygował ewentualne premie dla pracowników co do stawki najniższego wynagrodzenia. Świadczy o tym nie tylko treść tego komunikatu, ale i krąg osób do których był adresowany tj. kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych u pozwanej. Oznaczało to, iż komunikat był wskazówką dla kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych jak mają naliczać premie dla pracowników, a nie dowodem, że premia miała charakter regulaminowy.

Sąd meriti wskazał, że przy założeniu, iż powódce należna jest premia w kwocie 5.049 zł miesięcznie od marca 2010 r. nie ma możliwości ustalenia oceny jej pracy, która stanowiłaby o przyznaniu świadczenia w takiej właśnie wysokości. Sąd zaznaczył, że nie reguluje tego regulamin wynagradzania ani żaden inny dokument. Pracodawca nie określił skonkretyzowanego systemu premiowania, który był w głównej mierze ocenny, nie pozwalający w sposób ścisły ustalić, w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka kwotowo (procentowo) winna przysługiwać mu premia. W celu ustalenia czy danemu pracownikowi w danym miesiącu należna jest premia, każdego miesiąca odbywały się zebrania, przy czym o premię w danym miesiącu wnioskowali kierownicy poszczególnych działów. Z samego faktu, że powódka zazwyczaj otrzymywała premię w wysokości 5.049 zł, nie można wnioskować, iż taka wysokość premii była jej należna od pracodawcy w każdym miesiącu spornego okresu. W ocenie Sądu przeczy temu już sama okoliczność odbywania comiesięcznych spotkań w celu ustalenia wysokości premii. Gdyby bowiem pracownikom pozwanej należna była premia w stałej wysokości to niecelowe i nielogiczne byłoby odbywanie comiesięcznych spotkań w celu ustalenia tychże premii, które „z góry” były już rzekomo ustalone.

Następnie Sąd Okręgowy dostrzegł, że powódka powoływała się na pisma z dnia 26 lutego 2010 r. twierdząc, iż stanowią one dowód tego, że I. M. i J. W. złożyli jej w imieniu I. W. oświadczenie woli odnośnie prawa do stałej, miesięcznej premii w wysokości 5049 zł brutto miesięcznie od 01 marca 2010 r. Bezsporne było to, iż pisma te to kserokopie niepotwierdzone za zgodność z oryginałem. W ocenie Sądu I instancji nie można było uznać tych kserokopii za dowód z dokumentu. Pomimo tego, że ww. kopie pism z dnia 26 lutego 2010 r. nie miały rangi dowodu w sprawie, to jednak, w kontekście innych dowodów Sąd Okręgowy odniósł się do nich. Zwrócono bowiem uwagę, że świadkowie J. W. i I. M. zeznali, że pisma te podpisali. Jak zeznał świadek M. nawet jeżeli uznać, iż wyraził zgodę na takie ukształtowanie wysokości premii należnej powódce to dotyczyć to mogło jedynie okresu podpisania tego pisma, a nie ukształtowania wysokości premii na przyszłość. Natomiast świadek W. zeznał, że nawet jeżeli takie pismo podpisał, to nie miało to żadnego znaczenia, bo decyzje odnośnie wysokości premii podejmował zarząd na comiesięcznych zebraniach. Z kolei powódka zeznała, iż propozycję ustalenia stałej premii przedstawiła J. W. i on to zaakceptował. Jednocześnie uznał, że taką samą zgodę powinien wyrazić świadek M. i do tego doszło. W kontekście zeznań powódki i ww. świadków w ocenie Sądu I instancji jawią się istotne wątpliwości odnośnie treści kopii pism z dnia 26 lutego 2010 r. Po pierwsze niezrozumiałym dla Sądu Okręgowego jest dlaczego pisma te podpisali osobno świadek W. i osobno świadek M.. Jak bowiem zeznała powódka byli oni w pracy w sąsiednich pokojach i mieli możliwość podpisania jednego pisma, a nie dwóch. Po drugie wątpliwość Sądu meriti sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie dlaczego w ślad za tymi pismami nie doszło do zmiany umowy o pracę powódki pod kątem zapisu o stałej premii. Powódka była kadrową u pozwanej i tym samym musiała zdawać sobie sprawę z faktu konieczności sformalizowanego przekucia rzekomego porozumienia w zakresie wysokości premii na aneks do umowy o pracę. Tymczasem brak jest aneksu z dnia 01 marca 2010 r. w aktach osobowych powódki. Po trzecie dlaczego w aktach osobowych powódki nie ma oryginałów pism z dnia 26 lutego 2010 r. Powódka przyznała, że do 01 marca 2010 r. odpowiadała za prowadzenie akt

osobowych pozwanej jako kadrowa. Tym samym to jej obowiązkiem było umieszczenie oryginalnych pism z 26 lutego 2010 r. w swoich aktach osobowych. Po czwarte – jak wskazał Sąd - dlaczego powódka nie żądała od pozwanej lub jej pełnomocników realizacji obiecanej podwyżki premii, skoro ustaliła to ze świadkami M. i W.. Jej wyjaśnienia, że bała się o utratę pracy w ocenie Sądu są niewiarygodne, skoro kilka miesięcy wcześniej nie miała obaw aby walczyć o wyższą premię z osobami decydującymi w imieniu I. W. o warunkach jej wynagrodzenia. Po piąte wątpliwości budzi moc prawna pism z 26 lutego 2010 r. oczywiście przy założeniu, iż ich oryginały istnieją. W lutym 2010 r. właścicielem firmy była I. W.. Bezsownie ona żadnego dokumentu dotyczącego zmiany zasad premiowania powódki nie podpisała. Podpisali je I. M. i J. W., ale pełnomocnik powódki nie wykazał ponad wszelką wątpliwość, że ich podpis obligował pozwaną I. W.. Nie zażądał bowiem pełnomocnictw jakie pozwana udzieliła tym świadkom. Nie był zatem znany zakres ich umocowania, a oparcie się wyłącznie na potocznym rozumieniu słowa pełnomocnik nie było wystarczające w zakresie istotnej zmiany warunków zatrudnienia powódki. Wszystkie te wątpliwości prowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, iż brak było podstaw do uznania, że w dniu 26 lutego 2010 r. doszło do zmiany warunków premiowania powódki polegającej na zastąpieniu premii uznaniowej czyli nagrody, stała premią w kwocie 5049,00 zł. brutto miesięcznie.

Nadto Sąd I instancji wskazał, że nawet przy założeniu, iż doszło do zmiany warunków premiowania powódki od 01 marca 2010 r., ponieważ istnieją oryginały pism z 26 lutego 2010 r., podpisali je pełnomocnicy pozwanej w ramach scedowanych na nich kompetencji władczych, to i tak jej roszczenie byłoby nieuzasadnione. Nie ulegało bowiem wątpliwości i przyznała to sama powódka, że w dniu 15 marca 2010 r. został zawarty aneks do umowy o pracę w którym powrócono do uznaniowego charakteru premii należnej powódce. Sąd zaznaczył, że powódka zaakceptowała wówczas swoim podpisem, iż premia ma charakter uznaniowy. W ocenie Sądu oznaczało to, że nawet jeżeli uznamy, iż doszło do ustalenia wysokości premii za marzec 2010 r. na kwotę 5.049,00 zł brutto, to jeszcze w trakcie tego miesiąca bo 15 marca 2010 r. powódka zgodziła się na powrót do poprzednich warunków premiowania.

Oceniając materiał dowody Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów których strony nie kwestionowały. Co do kserokopii pism z 26 lutego 2010 r. to przyjął, iż nie mogły one stanowić dowodu ponieważ nie było oryginałów tych dokumentów. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków którzy potwierdzili, iż w pozwanej nie było premii regulaminowej. Dał też wiarę zeznaniom świadków M. i W. co do faktu podpisania pism z 26 lutego 2010 r. Dał wiarę zeznaniom męża powódki, ale z tym zastrzeżeniem, iż wszystkie okoliczności na które zeznawał były mu znane z relacji żony. Dał wiarę zeznaniom powódki, ale częściowo bo w zakresie potwierdzonym dokumentami i zeznaniami świadków. Zdaniem Sądu na wiarę nie zasługiwało twierdzenie, że od 1 marca 2010 r. jej wynagrodzenie obejmowało stałą premię oraz to, że po tym dniu korzystała z urlopu wypoczynkowego i nie miała wpływu na zawartość swoich akt osobowych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając orzeczenie w całości. Jednocześnie zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzucono:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj. art. 78 k.p. i art. 105 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c., art. 94 pkt 9a i 9b k.p. poprzez uznanie, iż:

- załączone do pozwu dwa dokumenty pozwanego z dnia 26 lutego 2010 r. nie stanowią porozumienia zmieniającego warunki płacowe powódki w tym ustalającego dlań premię stałą w dotychczasowej określonej wprost kwocie 5.049 zł, (tak za luty 2010 r.) w sytuacji gdzie ówczesny zarząd pozwanej w osobach I. M. i J. W. z uwagi na wzorową postawę pracownika w pracy podpisał się pod treścią tych porozumień ustalając przeniesienie powódki z dniem 01 marca 2010 r. na stanowisko Koordynatora w Dziale ZUR i jednocześnie ustalono wysokość wynagrodzenia powódki na dotychczasowym poziomie, tj. 1.317 zł płaca zasadnicza + 5.049,00 zł premia,

- to powódkę jako pracownicę obciąża dowód przedstawienia oryginałów dwóch porozumień zmieniających warunki płacowe z dnia 26 lutego 2010 r., w sytuacji gdzie to pracodawca ma obowiązek prowadzić i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akta osobowe pracowników w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem, a który to pracodawca zarazem dla własnych potrzeb procesowych nie przedstawia na wniosek dowodowy zamieszczony w pozwie oryginałów porozumienia z dnia 26 lutego 2010 r., co pozwala jedynie

na czynienie ustaleń z kopii tych dokumentów przedstawionych przez powódkę, a których to treści i podpisu pod porozumieniem nie kwestionuje żadna z podpisujących osób z ówczesnego zarządu pozwanej, tj. I. M. i J. W.;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 253 k.p.c. poprzez arbitralną i jednostronną ocenę porozumienia zmieniającego warunki płacowe z dnia 26 lutego 2010 r. zmierzającego do uznania, iż owe porozumienia stanowią li wyłącznie pisma powódki a nie pozwanej (tak na stronie 7, drugi akapit uzasadnienia wyroku) i dotyczą premii uznaniowej, nie zaś premii stałej, w sytuacji gdzie jasna i nie nastroczająca wątpliwości jest treść tego dokumentu (dotychczasowa pensja zasadnicza 1.317 zł + premia 5.049 zł), a obaj podpisujący ją reprezentanci pozwanej (I. M., J. W.) nie kwestionują grafologii swoich nań podpisów, zaś historia dalszego zatrudnienia powódki potwierdza fakt, iż zgodnie z porozumieniem została ona przeniesiona na stanowisko Koordynatora w Dziale ZUR od dnia 1 marca 2010 r., zaś wynagrodzenie za dwa pierwsze miesiące po zawarciu porozumienia wynosiło - tak jak w porozumieniu - 1.317,00 zł pensji zasadniczej i premia 5.049,00 zł, gdzie nadto pracodawca/pozwany nigdy nie uchylił się od skutków powyższego oświadczenia zawartego w porozumieniu złożonego rzekomo np. pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej (art. 84 k.c., art. 88 k.c.);

3. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 3 k.p.c., art. 6 § 2 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c., art. 230 k.p.c., w art. 233 § 2 k.p.c. zw. z art. 162 k.p.c. poprzez brak zastosowania tych rygorów procesowych wobec pozwanych, mimo że już w odpowiedzi na pozew i kolejnych pismach z dnia 18 września 2010 r. strona pozwana nie wypowiadała się w zakresie treści porozumienia zmieniającego z dnia 26 lutego 2010 r. i złożonych tam podpisów przez zarząd pozwanej, zaś sama wprowadzała niedopuszczalną praktykę polegającą na zastrzeganiu sobie prawa do ostatecznego wypowiedzenia się w tym zakresie po przedłożeniu oryginałów tych pism przez powódkę lub potwierdzonych za zgodność z oryginałem,

4. naruszenie art. 232 k.p.c. i art. 278 k.p.c. poprzez brak dopuszczenia dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność autentyczności podpisu I. M. i J. W. pod porozumieniem zmieniającym z dnia 26.02.2010 r., w sytuacji gdzie przeprowadzenie tego dowodu jawiło się jako zasadne i konieczne, w szczególności gdy J. W. nie był pewny autentyczności swojego podpisu.

Uwzględniając powyższe apelująca wniosła o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanych solidarnych na rzecz powódki kwoty 87.001,71 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot wskazanych w pozwie. Nadto wniesiono o zasądzenie od pozwanych solidarnych na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych za postępowanie przed sądem I i II instancji.

Pozwane odpowiadając na apelację wniosły o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie zaznaczenia wymaga, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy zgromadził w sprawie materiał dowodowy, a następnie w sposób niewadliwy dokonał jego oceny. W konsekwencji ustalił stan faktyczny, odpowiadający treści tych dowodów. Tym samym Sąd Apelacyjny przyjął go za własny. W sytuacji bowiem, gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1935 r., C III 680/34. Zb. Urz. 1936, poz. 379, z dnia 14 lutego 1938 r., C II 21172/37 Przegląd Sądowy 1938, poz. 380 i z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83).

W pierwszej kolejności rozważyć należy poruszane przez skarżącą kwestie dotyczące poprawności ustaleń faktycznych i postępowania dowodowego. Dopiero bowiem przesądzenie poprawności procesu stosowania prawa w tej płaszczyźnie (i przyjęcia za prawidłowe ustaleń faktycznych) pozwala na ocenę zastosowania prawa materialnego.

Dlatego też odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. i art. 278 k.p.c. w kontekście braku dopuszczenia dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność ustalenia autentyczności podpisu I. M. i J. W. wskazania wymaga, że powódka w zupełności pomija, iż sąd w postępowaniu dowodowym nie ma obowiązku dopuszczania wszystkich dowodów zgłoszonych przez stronę, lecz jedynie tych, które dotyczą okoliczności niewykazanych dotąd i istotnych dla rozstrzygnięcia. W świetle okoliczności rozpoznawanej sprawy, w szczególności wobec faktu przedłożenia jedynie kserokopii pism z dnia 26 lutego 2010 r., niewątpliwie dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu grafologii byłoby co najmniej niecelowe. Apelująca zdaje się pomijać, że przedmiotem badania może być wyłącznie oryginał dokumentu, gdyż każda kopia, nie pozwala na uzyskanie jednoznacznej odpowiedzi, czy dokument został przerobiony bądź sfalszowany. Innymi słowy wyłącznie badanie oryginału dokumentu umożliwia wydanie opinii o „nakreśleniu” i ewentualnym „własnoręcznym nakreśleniu” wzorów rękopiśmiennych. W tym stanie rzeczy niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu grafologii jest w pełni prawidłowe. Dopuszczenie tego dowodu niewątpliwie spowodowałoby zwłokę w postępowaniu, zaś jego przeprowadzenie nie prowadziło do wyjaśnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego niezrozumiała jest supozycja skarżącej jakoby Sąd Okręgowy naruszył przepisy art. 3 k.p.c., art. 6 § 2 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c., art. 233 § 2 k.p.c. zw. z art. 162 k.p.c. Przede wszystkim umyka apelującej, że adresatem norm wrażonych w przepisach art. 3 k.p.c., art. 6 § 2 k.p.c., art. 162 k.p.c. są wyłącznie strony, zatem nie mogło dojść do ich naruszenia przez Sąd Okręgowy. Nadto apelująca nie wskazała w jakich konkretnie czynnościach Sądu, bądź ich braku, upatruje naruszenia prawa procesowego. Z tego względu stanowisko apelującej nie poddaje się jakiegokolwiek analizie Sądu Apelacyjnego. Nie sposób bowiem zweryfikować zarzut, który nie został skonkretyzowany, nie został osadzony w realiach tej konkretnej sprawy, nie został odniesiony do zaoferowanego przez strony i przeprowadzonego przez Sąd postępowania.

Stanowisko prezentowane w apelacji jakoby strona pozwana w toku postępowania rozpoznawczego nie wypowiedziała się w zakresie pism z dnia 26 lutego 2010 r., czego w ocenie skarżącej skutkiem winno być zastosowanie przez Sąd Okręgowy normy art. 230 k.p.c., jest także w całości chybione. Wspomnieć należy, że zgodnie ze wskazanym przepisem, gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. W sądowym postępowaniu cywilnym ustalenie faktu (zespołu poszczególnych faktów), następuje w zasadzie przez udowodnienie każdego z nich (wyjątki przewidują przepisy art. 228-231 k.p.c.). Przepis ustanawiający domniemanie mające ułatwić wykazania pewnych faktów i obalający zasadę, że każdy fakt winien być udowodniony nie powinien być wykładany rozszerzająco (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 października 2008 r., sygn. akt I ACa 418/08, Lex nr 466425). Przepis art. 230 k.p.c. nie stanowi jednak, pomimo obowiązującej w procesie cywilnym zasady dyspozycyjności i kontradiktoryjności, podstawy do automatycznego uznawania za przyznane i tym samym wykazane okoliczności w przypadku braku wypowiedzenia się strony przeciwnej w określonym zakresie. Ustawodawca wyraźnie i jednoznacznie wskazał, że sąd ma tylko taką możliwość. W każdym jednak przypadku konieczne jest dokonywanie weryfikacji, czy oceny braku wypowiedzenia się strony co do określonej kwestii. Podstawę natomiast takiej oceny stanowią zgodnie z brzmieniem cytowanego przepisu wyniki całej sprawy. Rzeczą sądu każdorazowo jest, niezależnie od poglądów prawnych wyrażanych przez stronę, dokonanie własnej oceny ustalonych w sprawie faktów pod kątem zastosowania właściwych przepisów prawa materialnego.

Podkreślić należy, że samo milczenie jednej ze stron, co do twierdzeń strony przeciwnej, nie może stanowić podstawy do uznania faktów za przyznane. To zebrany w sprawie materiał dowodowy, przy uwzględnieniu charakteru i przedmiotu postępowania decyduje o tym, czy można zastosować art. 230 k.p.c. W sytuacji, gdy strona nie wypowie się co do faktów przytoczonych przez stronę przeciwną, sąd nie może tylko z tej przyczyny uznać tych faktów za przyznane, ponieważ zastosowanie przepisu art. 230 k.p.c. jest możliwe tylko wówczas, gdy sąd weźmie pod uwagę wynik całej rozprawy. Oznacza to, że Sąd musi powziąć - na podstawie wyniku całej rozprawy, czyli wszystkich okoliczności sprawy, całego materiału procesowego - przekonanie, że strona nie zamierzała i nie zamierza zaprzeczyć istnieniu faktów przytoczonych przez stronę przeciwną. W razie wątpliwości nie można stosować przepisu art. 230 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 293/03, Lex nr 174169).

Powódce przywołującej normę art. 230 k.p.c. umknęło, że w rozpoznawanej sprawie pozwani wnosili o oddalenie powództwa. Jednocześnie w sposób jednoznaczny sprzeciwiali się stanowisku powódki. Zauważyć bowiem należy, że pozwani kwestionowali jakoby przyznano powódce premię stałą w wysokości 5.049 zł. Stanowisko pozwanych było konsekwentnie podtrzymywane w toku całego postępowania rozpoznawczego. W świetle powyższego postawa procesowa pozwanych nie budziła jakichkolwiek wątpliwości, a mianowicie sprowadzała się ona do kwestionowania istnienia roszczenia powódki. Już tylko z tego powodu nie sposób uznać, że spełnione zostały przesłanki stosowania omawianej regulacji. Trudno też racjonalnie pogodzić tego rodzaju stanowisko z jednoczesnym przyznaniem okoliczności faktycznych stanowiących podstawę wytoczonego przeciwko nim powództwa, a odnoszących się do przesłanek stosowania art. 78 k.p. oraz art. 77¹-77³ k.p., nawet jeżeli miałyby się to odbywać milcząco. Uznanie w takiej sytuacji, że pozwani nie kwestionowali wskazanych okoliczności, ale je przyznali jest całkowicie nieuzasadnione.

Natomiast odnosząc się do ostatniego z zarzutów naruszenia prawa procesowego, a mianowicie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów jedynie to, iż określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Apelująca zdaje się pomijać, że ocena dowodów należy bowiem do zasadniczych kompetencji jurysdykcyjnych (władzy) sądu orzekającego i nawet sytuacja, w której z treści dowodu (materiału dowodowego) można wywieść wnioski inne, niż przyjęte przez sąd, nie stanowi jeszcze o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżąca powinna wskazać, w jaki sposób sąd naruszył opisane kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte. Powódka w wywiedzionym środku zaskarżenia nie przedstawiła w istocie żadnego wyводу który uzasadniałby naruszenie wzorca oceny dowodów poprzestając na prezentacji własnych ocen. Już z tego względu podniesiony przez nią zarzut nie zasługiwał na uwzględnienie.

Wyczerpując jednak argumentację w zakresie niezasadności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zauważyć należy, że zarzut ten odniesiono wyłącznie do dokumentu prywatnego – pisma z dnia 26 lutego 2010 r. Dlatego też tytułem uwagi ogólnej wskazać należy, że dokument prywatny jest jednym z dowodów wymienionych w kodeksie postępowania cywilnego i podlega ocenie tak, jak wszystkie inne dowody. Może stanowić podstawę ustaleń faktycznych i wyrokowania. Materialna moc dowodowa dokumentu prywatnego zależy od jego treści merytorycznej, i o tej materialnej mocy dowodowej rozstrzyga sąd według ogólnych zasad oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Podobnie jak w wypadku innych dowodów, sąd ocenia, czy dowód ten ze względu na jego indywidualne cechy i okoliczności obiektywne zasługuje na wiarę, czy nie. Wynikiem tej oceny jest przyznanie lub odmówienie dowodowi z dokumentu waloru wiarygodności, ze stosownymi konsekwencjami w zakresie jego znaczenia dla ustalenia podstawy faktycznej orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r., sygn. akt II CSK 712/10).

Strona pozwana zaprzeczyła prawdziwości dokumentu – pisma z dnia 26 lutego 2010 r. - jako porozumienia zmieniającego warunki pracy. W takim przypadku ciężar dowodu w sposób szczególny określa art. 253 k.p.c., który stanowi, iż jeżeli strona zaprzecza prawdziwości dokumentu prywatnego albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenie osoby, która je podpisała, od niej nie pochodzi, obowiązana jest okoliczności te udowodnić. Oznacza to, iż to na stronę pozwaną został nałożony obowiązek wykazania, że nie złożyła ona - jako pracodawca - oświadczenia o treści zawartej w dokumencie prywatnym z dnia 26 lutego 2010 r. Pozwani podjęli w tym zakresie inicjatywę dowodową domagając się przedłożenia oryginału dokumentu. Mimo wniosku strony pozwanej, powódka oryginału tego dokumentu nie przedstawiła tłumacząc, iż został on włączony do akt osobowych, a zatem to na stronie pozwanej – jako pracodawcy – ciążył obowiązek przechowania tego dokumentu. Jednak wobec niepodporządkowania się żądaniu przedstawienia oryginału dokumentu celem przeprowadzenia postępowania dowodowego w kierunku zaprzeczenia jego autentyczności Sąd Okręgowy musiał dokonać oceny dowodów posługując się treścią odpisu dokumentu, a odmowę złożenia oryginału ocenić poprzez przyznanie art. 233 § 2 k.p.c., co też uczynił uznając za niewiarygodne twierdzenia powódki. Sąd Apelacyjny podzielił tę ocenę. Powódka w tym przypadku ograniczyła się wyłącznie do ogólnikowego stwierdzenia, że przedłożyła oryginał pisma stronie pozwanej, zaś zachowała wyłącznie kserokopię. Okoliczność ta w żadnej mierze nie wynika z akt osobowych powódki, a nadto nie została potwierdzona zeznaniami

świadków I. M. oraz J. W. (mających złożyć sporne oświadczenie). Świadkowie ci wprawdzie zeznali, że znajdujące się na kserokopii pisma z dnia 26 lutego 2010 r. podpisy prawdopodobnie zostały przez nich nakreślone, jednakże nie wskazali, że złożyli oni w imieniu pozwanej (jako pracodawcy powódki) oświadczenia co do zmiany warunków pracy i płacy. Słusznie wskazał także Sąd I instancji, że wątpliwość co do prawdziwości tego dokumentu budzi okoliczność, że podpisy I. M. oraz J. W. miały zostać złożone na dwóch osobnych pismach. Trudnym do przyjęcia jest, że powódka sporządziła dwa pisma o jednakowej treści i zwróciła się do każdego z prokurentów o złożenie podpisu na różnych egzemplarzach. Zachowanie powódki w tej sytuacji wydaje się być mało racjonalne, a brak nawet uprawdopodobnienia złożenia oświadczenia, jak w piśmie z dnia 26 lutego 2010 r. usprawiedliwiałoby wniosek Sądu Okręgowego, że odmowa przedłożenia oryginału dokumentu skutkowałą niewiarygodnością jego autentyczności. Wyczerpując argumentację co do prawidłowości oceny rzeczzonego dowodu wskazać należy, że powódka, pełniąca w czasie zatrudnienia u pozwanej, funkcję pełnomocnika do spraw kadr i szkoleń, posiada bardzo dobre – lepsze niż przeciętne – rozeznanie w przepisach prawa pracy, w związku z czym miała świadomość w jaki sposób nastąpić winna zmiana warunków pracy. Pozwala to przyjąć, że gdyby w rzeczywistości dokument z dnia 26 lutego 2010 r. miał stanowić podstawę do zmiany jej warunków pracy, to powódka dążyłaby do tego, aby nastąpiło to w formie odpowiadającej prawu i dotychczasowym praktykom pracodawcy. Nie można pominąć, że w aktach osobowych powódki znajdują się porozumienia zmieniające warunki pracy (przykładowo z dnia 15 marca 2010 r., z dnia 28 września 2010 r.), które również pozwalają ocenić pismo z dnia 26 lutego 2010 r. jako niewiarygodne, bowiem zostało sporządzone w odmiennej – aniżeli wynikało to z praktyki pracodawcy – formie.

Reasumując, analiza zgromadzonego w sprawie materiału procesowego, wbrew odmiennemu stanowisku apelującej, prowadzi do przekonania, że porozumienie zmieniające warunki płacowe w dniu 26 lutego 2010 r. nie zostało w rzeczywistości zawarte. To rzeczą powódki, stosownie do dyspozycji art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., było zaoferowanie dowodów, umożliwiających ustalenie faktów, w oparciu o które konstruowane były dochodzone pozwem roszczenia. Skoro zaś poprzestała w tym zakresie wyłącznie na własnych zeznaniach oraz kserokopii pisma z dnia 26 lutego 2010 r., na podstawie których pozytywnego dla niej ustalenia w tym zakresie (już tylko z uwagi na opisane uprzednio uwarunkowania), poczynić nie sposób, to tym samym – w wymiarze materialnoprawnym – obciążają ją skutki określone w art. 6 k.c.

Marginalnie wspomnieć należy, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że pismo z dnia 26 lutego 2010 r., będące kserokopią, nie jest dokumentem w rozumieniu obowiązujących przepisów. Umyka bowiem Sądowi meriti, że zgodnie z treścią art. 77³ k.c. (obowiązującym od dnia 8 września 2016 r. i znajdującym zastosowanie w rozpoznawanej sprawie) dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Funkcja dowodowa dokumentu przemawia za uznaniem możliwości odtworzenia informacji za cechę definiującą dokument. Natomiast podpis nie jest koniecznym elementem dokumentu w rozumieniu wskazanej regulacji. Przy czym brak podpisu, powoduje trudność w ustaleniu autentyczności dokumentu (stwierdzenia jego pochodzenia). W takiej sytuacji prawdziwość dokumentu musi być udowodniania w postępowaniu sądowym również innymi środkami. Powódka bez wątplenia nie wykazała prawdziwości oświadczeń i nakreślonych nań podpisów, w związku z czym wskazane uchybienie pozostaje bez wpływu na wynik procesu.

Dalej wskazania wymaga, że skarżąca w ramach zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podnosiła, że wbrew stanowisku Sądu Okręgowego pismo z dnia 26 lutego 2010 r. stanowi porozumienie zmieniające warunki płacowe, a także jest oświadczeniem woli obu stron procesu, nie zaś wyłącznie powódki. Szczegółowa analiza rzeczzonego zarzutu prowadzi do wniosku, że apelująca w istocie zarzuca naruszenie prawa materialnego, nie zaś procesowego. To bowiem, w jaki sposób należy tłumaczyć określone oświadczenie woli, jest sui generis sferą prawa materialnego (art. 65 k.c.). Jednakże wobec braku podstaw do przyjęcia, że określone oświadczenia woli w ogóle zostały złożone trudno dokonywać ich wykładni.

Podkreślić także należy, iż nawet przyjęcie (zgodnie z twierdzeniem powódki), że oświadczenia z dnia 26 lutego 2010 r. w rzeczywistości zostały złożone, nie mogło prowadzić do uwzględnienia jej żądania. W judykaturze bowiem wyraźnie nadaje się pierwszeństwo tzw. kombinowanej metodzie wykładni oświadczeń woli. Metoda sprowadza się do takiego

ustalenia znaczenia oświadczenia woli, które rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). To, jak strony, składając oświadczenie woli, rozumiały je można wykazywać zarówno za pomocą dowodu z przesłuchania stron, jak i innych środków dowodowych. Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 532/97, Lex nr 34660). Jeżeli okaże się, że strony różnie rozumiały treść złożonego oświadczenia woli, to za prawnie wiążące - zgodnie z kombinowaną metodą wykładni - należy uznać znaczenie oświadczenia woli ustalone według wzorca obiektywnego. W tej fazie wykładni potrzeba ochrony adresata oświadczenia woli, przemawia za tym, aby było to znaczenie oświadczenia, które jest dostępne adresatowi przy założeniu - jak określa się w doktrynie i judykaturze (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., sygn. akt III CZP 66/95, Lex nr 9220) - starannych z jego strony zabiegów interpretacyjnych. Na ochronę zasługuje bowiem tylko takie zaufanie adresata do znaczenia oświadczenia woli, które jest wynikiem jego starannych zabiegów interpretacyjnych. Potwierdza to nakaz zawarty w art. 65 § 1 k.c., aby oświadczenia woli tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego i ustalone zwyczaje.

Przechodząc do materialnoprawnej oceny żądania powódki wskazać należy, że Sąd Okręgowy trafnie zakwalifikował dochodzone roszczenie i oceniał powództwo w płaszczyźnie normy art. 78 k.p. w zw. z art. 77¹ k.p. i art. 77² k.p. Uzasadniona jest także konkluzja wskazująca na, że w świetle ustalonych faktów nie zachodziła podstawa do zastosowania wskazanej normy.

Tytułem uwagi ogólnej 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. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983, Nr 12, poz. 192) Sąd Najwyższy wskazał, że podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę. Ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), pod których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią). Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254), wskazując, że decydujące - z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia - jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy - w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą, a premią polega więc na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14, Lex nr 1712812), podkreślając, że o premii

regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Lex nr 15510; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 Nr 11, poz. 235; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, Lex nr 303863).

Transponując powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, że bezspornie dochodzone przez H. Z. nie miało charakteru premii regulaminowej - stałego składnika wynagrodzenia, a jedynie stanowiło nagrodę. W pierwszej kolejności dostrzec bowiem należy, że obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy przewidywał następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, premia uznaniowa, nagroda, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za czas dyżuru (§ 8 pkt 1 regulaminu wynagradzania z dnia 15 grudnia 2001 r.). Natomiast zgodnie z treścią § 12 regulaminu „premia uznaniowa będzie ustalona co miesiąc (...); jest uzależniona od: wyników pracy pracownika, wyników przedsiębiorstwa (...) Przysługuje ona za czas efektywnie przepracowany i naliczana będzie od wynagrodzenia miesięcznego (...) Jej wysokość jest pomniejszana o każdy dzień nieobecności w pracy.” Zatem z treści obowiązującego u pozwanej regulaminu nie wynika nawet, że w zakładzie pracy przyznawano taki stały składnik wynagrodzenia jak premia regulaminowa. Każdorazowe przyznanie „premi” miało charakter uznaniowy, w szczególności wynikało z wyników pracy. Innymi słowy zasady dodatkowego systemu motywacyjnego dla pracowników nie były ani konkretne, ani sprawdzalne i co więcej podlegały swobodnemu uznaniu pracodawcy. Co już czyni żądanie powódki niezasadnym. Nie można również pominąć, że powódka w spornym okresie, w przeważającej części, była nieobecna w pracy, z uwagi na swój stan zdrowia. A zatem przyznanie jej premii stałoby w oczywistej sprzeczności z treścią regulaminu, a dokładniej § 12 Regulaminu.

Podkreślić także należy, że znajdujący się w aktach materiał dowodowy (zestawienia osób z ustaloną premią oraz karty zarobkowe) nie wskazują jakoby powódce przyznano premię stałą w kwocie 5.049 zł. Owa premia nie była wypłacana powódce systematycznie, w jednakowej kwocie i w regularnych odstępach czasu. Natomiast nic nie wskazuje, że powódka zgłaszała jakiegokolwiek żądania względem pracodawcy, mające na celu zdyscyplinowanie pracodawcy i wypłacanie jej premii w prawidłowej – w jej ocenie – wysokości.

Nadto przypomnieć należy, że każdorazowo warunki pracy (w tym w szczególności zmiana wynagrodzenia) były dokonywane poprzez decyzję dyrektora bądź porozumienie zmieniające. W konsekwencji przyjęć należy, że gdyby woła pracodawcy, bądź obu stron, było przyznanie powódce premii w kwocie 5.049 zł to z całą pewnością zmiana nastąpiłaby w dotychczas stosowanej przez pozwaną formie.

Przedstawione powyżej okoliczności, występujące po dniu 26 lutego 2010 r., w sposób niebudzący wątpliwości wskazują, że nawet jeśli określone pismem z dnia 26 lutego 2010 r. oświadczenia zostały złożone, to nie zmierzały one do zmian warunków płacy poprzez przyznanie powódce stałego, comiesięcznego, dodatkowego składnika wynagrodzenia w kwocie 5.049 zł. Prowadzi to do wniosku, że tzw. premia uznaniowa, którą otrzymywała powódka w istocie nie była premią lecz rodzajem nagrody, a więc świadczeniem nie mającym charakteru roszczeniowego, w związku z czym nie stanowiła składnika wynagrodzenia za pracę. Wobec powyższego żądanie powódki jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Konkludując przedstawione wyżej rozważania, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że zaskarżone orzeczenie w całości odpowiada prawu, zaś wywiedziona przez powódkę apelacja jest bezzasadna i winna zostać oddalona w całości, na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym stanowiły przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu, jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on ich pojęcia, pozostawiając taką kwalifikację sądowi, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu można zaliczyć te związane z samym przebiegiem postępowania, charakterem sprawy, a wraz z nimi te dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Dla uzasadnienia stosowania zasady słuszności wskazuje się również w orzecznictwie precedensowy charakter sprawy, występujące w sprawie istotne wątpliwości co do wykładni lub stosowania prawa czy niejednorodną praktykę różnych organów i instytucji stosujących prawo. Powszechnie w judykaturze i doktrynie przyjmuje się też, że przepis art. 102 k.p.c. zawiera uprawnienie o charakterze czysto dyskrecyjnym (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, LEX nr 1232622).

W rozważanej sprawie nie ulega wątpliwości, że sytuacja finansowa powódki jest trudna. Istotnym jest, że powódka prowadzi gospodarstwo domowe wraz z mężem, zaś łączna wysokość ich miesięcznego dochodu to kwota ok. 2.800 złotych. Powódka osiąga dochód z tytułu umowy o pracę w kwocie ok. 1.600 złotych, zaś jej mąż rentę w wysokości ok. 1.200 złotych. Dalej dostrzec należy, że wysokość wszystkich ich miesięcznych wydatków jest równa osiąganemu dochodowi, bądź też przewyższa też dochód. W tak przedstawionych okolicznościach sprawy Sąd Apelacyjny uznał, że sytuacja finansowa H. Z. jest niewątpliwie trudna i nie pozwala na poniesienie kosztów przegranej sprawy. Oczywiście należy mieć przy tym na uwadze, że sama zła sytuacja finansowa strony nie uzasadnia odstąpienia od obciążenia jej kosztami poniesionymi w procesie przez jej przeciwnika, o ile nie zachodzą dodatkowe, szczególne okoliczności, w świetle których obciążenie podmiotu przegrywającego sprawę kosztami procesowymi musiałyby zostać uznane za niesłuszne. Jednakże w ocenie Sądu odwoławczego zaistniały także inne, dalsze okoliczności, które z trudną sytuacją ekonomiczną powódki wypełniają znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego, o którym mowa w art. 102 k.p.c. Po pierwsze przedmiot sporu i zawilość sprawy mogły uzasadniać subiektywne przeświadczenie powódki o słuszności dochodzonego roszczenia. Zaś po drugie H. Z. znajduje się w trudnej sytuacji życiowej. Zgromadzony materiał procesowy wskazuje bowiem, że stan zdrowia męża apelującej jest poważny, aktualnie oczekuje na przeszczep serca.

Syntetyzując powyższe rozważania wskazać należy, że charakter dochodzonego roszczenia oraz sytuacja majątkowa i osobista H. Z. są na tyle szczególne, że należy je zakwalifikować jako przypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu przepisu art. 102 k.p.c.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górńska SSO del. Aleksandra Mitros