

Sygn. akt IV P 114/17

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Halina Kowalczyk

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o przywrócenie do pracy, premię i ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 czerwca 2017r. powódka J. S. wnosila o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej przez (...) Sp. z o.o. w P. za bezskuteczne.

W piśmie procesowym z dnia 27 grudnia 2017r. (k.84-85) pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo w ten sposób, że domagał się: zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej spółki kwoty 1. 766,57 zł tytułem ryczałtu za korzystanie przez nią z samochodu prywatnego do celów służbowych w okresie od 1 czerwca 2016r. do 31 stycznia 2017r. i zasądzenia kwot po 2.150 zł miesięcznie za okres od czerwca 2016r. do stycznia 2017r. tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Przedsiębiorstwo (...)” Sp. z o.o. w P. jest (...) spółką (...) i posiada zatwierdzony przez Wspólnika Założyciela Regulamin Organizacyjny, a w Regulaminie z dnia 26 września 2012r. przewidziano istnienie - jako jednego z Pionów nadzorowanych bezpośrednio przez Prezesa Zarządu tej spółki - (...) Park (...); D. ten realizował następujące zadania: realizacja umów dotyczących P. min. zarządzanie i administrowanie, w tym najem lokali i pozostałych powierzchni, organizacja konferencji, wystaw, szkoleń, koordynacja działań z konsorcjantem w ramach realizacji celów (...), kontrola i analityka, sprawozdawczość, planowanie i kalkulacja cen, bieżące bilansowanie zadania, a te zagadnienia realizowane były w tej spółce przez pracowników Pionu pod nazwą (...), którego działalność koordynował i nadzorował dyrektor (...) (k. 39-48). W dniu 25 września 2014r. Rada Miasta P. wydała Uchwałę nr L/510/14, w której powierzyła

Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. zadania własne gminy dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...) (k.24, zeznania świadka E. W. k.189v-190).

Powódka J. S. zawarła z (...) Sp. z o.o. w P. umowę o pracę od dnia 1 grudnia 2013r. na czas nieokreślony, na stanowisko dyrektora (...) Parku (...) (akta osobowe). W umowie tej określono wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 8.600,00 zł, a pozostałe warunki zgodnie obowiązującymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. (akta osobowe).

Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie (bezsporne). Powódka posiadała pełnomocnictwo udzielone jej w dniu 1 grudnia 2013r. przez prezesa spółki (...) do składania oświadczeń woli w zakresie porozumień, kłastrów umów o współpracy wraz z prawem do zaciągania zobowiązań do łącznej kwoty 30.000 zł w stosunku rocznym, ogłaszania i przeprowadzania konkursów na najemców pomieszczeń i kierowania i nadzorowania bieżącą działalnością P. (k.142). Potem w październiku 2015r. udzielone było kolejne pełnomocnictwo do tworzenia ekosystemu wsparcia przedsiębiorstw typu startup, ustalania warunków współpracy z Liderami, partnerami platform startowych (k.143). Powódka faktycznie, w ramach posiadanych pełnomocnictw zawierała umowy, porozumienia (k.156-160, 164-167).

W okresie zatrudnienia w tej spółce powódka wykonywała czynności związane z oprowadzaniem gości po P., udziałem w konferencjach, wyjazdami w delegacje, organizowaniem spotkań z najemcami (zeznania świadków: J. Ś. (1) k.119, J. O. k.190).

Powódka była przełożoną dla pracowników wykonujących prace w (...), a także nadzorowała pracę stażystów (zeznania świadka J. Ś., k.144-148, 150, 151).

W spółce (...) Sp. z o.o. w P. obowiązuje Regulamin Wynagradzania i w § 15 przewidziano wypłatę premii uznaniowej, a także zapisano, że decyzje o przyznaniu indywidualnej premii uznaniowej oraz jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, uwzględniając aktualne możliwości finansowe przedsiębiorstwa, indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, lojalność pracownika w stosunku do przedsiębiorstwa (k.99-107). Przedsiębiorstwo posiada też Regulamin Premiowania pracowników wprowadzony Uchwałą Nr 9/2010 Zarządu (k.96-98). § 2 Regulaminu Premiowania pracowników (...) Sp. z o.o. przewiduje że premia ma charakter uznaniowo-motywacyjny i nie ma charakteru roszczeniowego, a decyzje o przyznaniu indywidualnej premii uznaniowej oraz jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, który przedkłada Prezesowi propozycje uwzględniając: indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, w tym min. wkładu pracy, jakość wykonywanej pracy, stopień przyczynienia się każdego pracownika do wykonania zadań, lojalność pracownika w stosunku do przedsiębiorstwa. § 3 tegoż Regulaminu przewiduje przypadki gdy pracownik zostaje pozbawiony prawa do premii.

Pracownicy tej spółki, wykonujący pracę w (...), w tym także powódka, otrzymywali miesięczne premie, ale nie w każdym miesiącu i nie w jednakowych wysokościach (karty zarobkowe J. D.- O. i J,Ś. za 2016r. – k.169-170). Powódka otrzymywała miesięczne premie w różnych wysokościach, przy czym w okresie od stycznia 2016r. do marca 2016r. otrzymywała premie w wysokości po 1290 zł, a od kwietnia do maja 2016. w wysokości po 860zł (e-maile -k.206, karta zarobków - k. 168).

Powódka zawarła z Prezesem spółki (...) Sp. z o.o. w P. umowę na korzystanie przez nią z samochodu prywatnego do celów służbowych i w okresie od 1 grudnia 2013r. do 31 maja 2016r. powódce wypłacany był miesięcznie taki ryczałt po złożeniu przez powódkę comiesięcznego oświadczenia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.210v-211v, informacja - k. 182, zeznania świadka R. G. (1) k.190).

Na podstawie Uchwały nr XXI/184/16 Rady Miasta P. z dnia 30 marca 2016r. (k.23-23v) została utworzona jednoosobowa spółka gminna pod nazwą (...) Sp. z o.o. w P. (k.23-23v). Uchwałą nr XXII/211/16 Rady Miasta P. z dnia 28 kwietnia 2016r. nowoutworzonej spółce zostało powierzone zadanie dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...), a także na mocy tej Uchwały, z dniem 1 czerwca 2016r. utraciła moc Uchwała nr L/510/14 Rady Miasta P. z dnia 25 września 2014r. w sprawie powierzenia Przedsiębiorstwu (...) Sp. z

o.o. zadań własnych gminy dotyczących dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...) (k.24, zeznania świadka E. W. k.189v-190).

W dniu 12 kwietnia 2016r. zawarty został akt założycielski spółki z ograniczona odpowiedzialnością pod nazwą (...) Sp. z o.o. w P. (k. 25-31). Następnie wybrana została Rada Nadzorcza nowoutworzonej spółki w osobach: P. S. (1), M. N. i P. P. (1) (zeznania świadka P. S. (1) k.117v-119).

Na posiedzeniu Rady Nadzorczej nowoutworzonej spółki w dniu 14 kwietnia 2016r. na stanowisko Prezesa jednoosobowego Zarządu tej spółki wybrany został T. S. (1) (protokół k.54, zeznania świadków: P. S. (1) k.117v-119, M. N. k.186v-187v, P. P. (1) k.188-189v).

T. S. (1), po powołaniu go na to stanowisko, pełni funkcje zarządcze, kieruje całością działania P., w szczególności podpisuje umowy, spotyka się potencjalnymi nabywcami, negocjuje umowy, ma kompetencje zatrudniania i zwalniania pracowników ( zeznania Prezesa Zarządu T. S. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc k.211v-212v, zeznania świadków: P. S. (1), P. P. (1) ).

W kwietniu 2016r. w księgowości pozwanej spółki (w organizacji) zatrudniona została na stanowisko głównego księgowego Z. C. (1), która otrzymała zakres obowiązków (k.53, zeznania świadka Z. C. (1) k. 116v-117v).

W dniu 1 czerwca 2016r. pomiędzy Prezesem Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. a Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. w P. zawarte zostało Porozumienie w sprawie przejścia pracowników na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp i w §1 (...) Sp. z o.o. w P. zobowiązywał się do przejścia zadania „dotyczącego gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...)”, a także stał się pracodawcą dla 7 dotychczasowych pracowników (...) wykonujących dotąd prace w P., w tym i dla powódki ( akta osobowe). Powódka została poinformowana w piśmie z dnia 31 maja 2016r. o zmianie pracodawcy ( akta osobowe).

Pozwana spółka zatrudnia 9 pracowników na podstawie umowy o pracę (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...).S.).

Powódka po 1 czerwca 2016r. pracowała dalej w (...), na niezmienionym stanowisku pracy tj. na stanowisku dyrektora, Prezes T. S. przydzielał jej zadania z zakresu promocji i marketingu, w szczególności powódka jeździła w delegacje służbowe, prowadziła rozmowy intencyjne, także kontynuowała prace wykonywane wcześniej ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Prezes Zarządu pozwanej spółki przygotował projekt Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki, przedstawiony ten projekt był następnie członkom Rady Nadzorczej pozwanej spółki tj. P. P. (1), P. S. (1) i M. N., którzy w formie elektronicznej zapoznali się z tym projektem, nanosili poprawki, uzgadniali jej z zarządem, także na posiedzeniach Rady Nadzorczej (e-mail k.216-222, zeznania świadków: P. S. (1), P. P. (1), protokół z posiedzenia RN- k.193). Następnie Uchwałą Nr 5/2016 Rady Nadzorczej pozwanej spółki z dnia 16 listopada 2016r. Regulamin Organizacyjny pozwanej spółki został uchwalony (k.37, k.223-228, zeznania świadków: P. S. (1), M. N., P. P. (1)).

Zgodnie z §2 tej Uchwały, Uchwała ta wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Zgromadzenie Wspólników Spółki i uchwalony Regulamin Organizacyjny został przesłany Właścicielowi ( k.194, zeznania świadków P. P. (1), P. S. (1)).

W dniu 15 lutego 2017r. Urząd Miasta P. przesłał pozwanej spółce Uchwałą Nr 1/2017 Wspólnika Założyciela (...) Spółki (...) pod firmą (...) Sp. z o.o. w P. w sprawie zatwierdzenia (...) Sp. z o.o. w P. celem realizacji zgodnie z kompetencjami (k. 64, 38). Załącznikiem do tej Uchwały był zatwierdzony Regulamin Organizacyjny pozwanej spółki (k.32-36).

W Regulaminie tym przewidziano – w §5, iż Zarząd spółki reprezentuje spółkę i podejmuje samodzielne decyzje służące realizacji zadań, zapewnia funkcjonowanie i ciągłość (...), warunki jego działania, a także organizację

pracy, jest zwierzchnikiem służbowym pracowników w (...), wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a w §5 pkt6 przewidziano, że w skład struktury organizacyjnej wchodzi następujące komórki organizacyjne podległe bezpośrednio Prezesowi: D. Organizacji i (...), D. Organizacyjno-Księgowy, D. Administracyjno-Techniczny, samodzielne stanowisko radcy prawnego, samodzielne stanowisko inspektora bhp (k. 32-36). W D.: (...) i (...), Organizacyjno-Księgowym i Administracyjno-Technicznym – zgodnie z §8 Regulaminu, utworzono stanowiska kierowników tych działów. W Strukturze organizacyjnej nie przewidziano stanowiska dyrektora .

W okresie od 1 czerwca 2016r. do lutego 2017r. powódka nie zwracała się do Prezesa Zarządu pozwanej spółki o wypłacanie jej ryczałtu za korzystanie przez nią z samochodu prywatnego do celów służbowych, przyznanego jej przez Prezes spółki (...) ani nie wnosiła o zawarcie takiej umowy i przyznanie jej ryczałtu miesięcznego na przejazdy lokalne ( bezsporne).

W pozwanej spółce wyjazdy służbowe rozliczane są według obowiązujących przepisów dotyczących należności z tytułu odbywanej podróży służbowej ( zeznania świadka Z. C. (1)).

W pozwanej spółce premie wypłacane są pracownikom na podstawie Regulaminu Premiowania pracowników spółki (...) Sp. z o.o. w P. i nie wszyscy pracownicy w każdym miesiącu otrzymują taką premię {zeznania świadka Z. C. (1)}. Premie te wypłacane są pracownikom w różnych wysokościach ( zeznania świadków: Z. C. (1), J. Ś. (1), zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)).

W okresie od 27 lutego 2017r. do 10 maja 2017r. powódka przebywała nieprzerwanie na kolejnych zwolnieniach lekarskich (k.56-63).

W marcu 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki zawarł umowy o pracę z nowymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiska kierowników nowoutworzonych Działów i tak na stanowisko Kierownika (...) i (...) została zatrudniona E. D. (1), która otrzymała zakres czynności (k.49-50), na stanowisko kierownika D. Administracyjno-Technicznym zatrudniony został P. L. (1), który otrzymał zakres czynności (k.51-52). Na stanowisku Kierownika działu Organizacyjno-Księgowym pracuje, zatrudniona w kwietniu 2016r. Z. C. (1) ( zeznania świadka Z. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)).

W dniu 15 maja 2017r. powódce wręczono oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2017r., a jako przyczynę wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy wynikającą z wprowadzenia nowej struktury organizacyjnej w spółce (...) Sp. z o.o. w P.. Struktura ta określona została w (...) Sp. z o.o. w P. wprowadzonego na podstawie Uchwały Nr 5/2016 Rady Nadzorczej spółki z dnia 16 listopada 2016r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego przedsiębiorstwa. Regulamin ten został zatwierdzony Uchwałą Nr 1/2017 z dnia 15 lutego 2017r. Wspólnika Założyciela (...) spółki (...) pod firmą (...) Sp. z o.o. w P.. Nowa struktura organizacyjna nie przewiduje dalszego istnienia stanowiska dyrektora (...) Sp. z o.o. w P., które ulega likwidacji, w związku z tym likwidacji ulega też zajmowane przez powódkę stanowisko pracy. Na podstawie Uchwały nr XXI/184/16 Rady Miasta P. z dnia 30 marca 2016r. została utworzona jednoosobowa spółka gminna pod nazwą (...) Sp. z o.o. w P., której to Uchwałą nr XXII/211/16 Rady Miasta P. z dnia 28 kwietnia 2016r. zostało powierzone zadanie dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...), a także na mocy której, z dniem 1 czerwca 2016r. utraciła moc Uchwała nr L/510/14 Rady Miasta P. z dnia 25 września 2014r. w sprawie powierzenia Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. zadań własnych gminy dotyczących dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...). Obowiązki w zakresie gospodarki nieruchomościami i zarządzania budynkiem (...) Parku (...) na rzecz Właściciela – Gminy M. P., na mocy umowy wykonawczej z dnia 1 czerwca 2016r. , nr 185.2016.WP zawartej pomiędzy Gminą M. P. a (...) Sp. z o.o. pełni od 1 czerwca 2016r. Do dnia 31 maja 2016r. powołane obowiązki ciążyły na Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. Z dniem 1 czerwca 2016r. (...) Sp. z o.o. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp oraz na podstawie porozumienia z dnia 1 czerwca 2016r. pomiędzy Prezesem Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. a Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. w P., stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy łączącym strony. (...) Sp. z o.o.

określający strukturę organizacyjną wszedł w życie z dniem 15 lutego 2017r. . Struktura ta nie przewiduje dalszego istnienia stanowiska dyrektora (...) Sp. z o.o. ( k.5, akta osobowe).

Tego też dnia powódka złożyła pismo do Prezesa pozwanej spółki, w którym powołując się na pismo z dnia 31 maja 2016r. dotyczące zmiany pracodawcy oraz zawartą umowę z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. na korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych, która nie została rozwiązana, zwróciła się o uregulowanie i wypłacenie jej przysługującego jej ryczałtu na samochód, zgodnie z załączonymi oświadczeniami, wpisując iż przyznany jej ryczałt miesięczny stanowił kwotę 250,74 zł (k.6, 86-90v).

W kolejnym piśmie złożonym tego dnia do pracodawcy powódka, powołując się na pismo z dnia 31 maja 2016r. dotyczące zmiany pracodawcy oraz (...) Sp. z o.o., zwracała się o uregulowanie i wypłacenie jej premii uznaniowo-motywacyjnej zgodnie z przywołanym Regulaminem za okres od 1 czerwca 2016r. do 30 kwietnia 2017r. (k.7).

Wynagrodzenie powódki w czasie jej zatrudnienia w pozwanej spółce stanowiło stałą kwotę 8.600,00 zł (k.215).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwości i autentyczności nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: P. P. (1) i P. S. (1), którzy absolutnie zgodnie ze sobą przedstawiają stan faktyczny, a ich twierdzenia poparte też są dowodem w postaci wiadomości e mailowej z dnia 15 listopada 2016. Natomiast zeznania świadka M. N. sąd – co do istotnych okoliczności obdarzył wiarą, poza jej twierdzeniami, że nie pamięta, czy w przedstawionym jej projekcie było przewidziane stanowisko dyrektora, bo zeznania w tym zakresie są niewiarygodne i niezgodne z zeznaniami pozostałych członków Rady Nadzorczej, a także wprost z dowodem w postaci wysłanej do niej wiadomości z dnia 15 listopada 2016r. Zeznania świadka Z. C. (1) i E. W. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo są one zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Także i zeznania świadków J. D.- O. i J. Ś. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania świadka R. G. nie są kwestionowane przez żadną ze stron i także są wiarygodne. Zeznania świadki C. M. (k.187v-188) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd. Zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) nie są w żadnym miejscu sprzeczne z innymi dowodami złożonymi do akt sprawy. Także i zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym; inna jest tylko ocena działań podejmowanych przez zarząd pozwanej spółki. Tak więc i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc – co do istotnych okoliczności, należy uznać za wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o przywrócenia jej do pracy w pozwanej spółce, nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż przedmiotowe wypowiedzenie nie jest nieuzasadnione, jako że przyczyna wskazana w treści przedmiotowego wypowiedzenia - likwidacja stanowiska dyrektora, nie jest – wbrew twierdzeniom powódki, pozorną likwidacją tego stanowiska.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z analizy treści aktu założycielskiego pozwanej spółki oraz (...) Sp. z o.o., zatwierdzonego w dniu 26 września 2012r. oraz zeznań świadka E. W., zakres zadań przypisanych nowoutworzonej pozwanej spółce odpowiada zadaniom przypisanym jednemu z (...) Sp. z o.o. tj. Pionowi o nazwie P. Park (...) i jest to zadanie dotyczące gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...). Jak wynika z zeznań świadka E. W., celem podjęcia decyzji przez Wspólnika Założyciela gminę M. P. o utworzeniu odrębnego podmiotu w postaci jednoosobowej spółka gminnej pod nazwą (...) Sp. z o.o. w P. i powierzeniu jej zadania dotyczącego gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...), a jednocześnie wyłączeniu z dniem 1 czerwca 2016r. realizowania tego zadania przez inną spółkę (...) tj. Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., było bardziej racjonalne i optymalne funkcjonowanie tego podmiotu zajmującego się zadaniem własnym gminy dotyczącym gospodarki nieruchomościami i promocji gminy w zakresie (...) Parku (...), chodziło o sprawniejsze inicjowanie działalności innowacyjnych, bo w toku realizacji przypisanych tych zadań spółce (...) wystąpiła trudność w stopniowaniu decyzyjności, ponieważ wszelkie decyzje dotyczące P. podejmowane były przez Prezesa spółki (...), a dyrektor (...) podlegał pod Prezes Spółki (...), a chodziło o to, aby decyzje dotyczące (...) i związanych z tym zadań

własnych gminy podejmował bezpośrednio szef (...). Pozwana spółka rozpoczęła swoją działalność od 1 czerwca 2016r. i jak wynika z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...).S. oraz świadków P. P. i P. S., na czele tej spółki stoi Prezes jednoosobowego Zarządu, którego ogólne kompetencje od momentu powołania go na to stanowisko są takie same i zostały potem wpisane do §5 Regulaminu Organizacyjnego, obowiązującego od 15 lutego 2017r. Zatem po 1 czerwca 2016r. wszelkie decyzje dotyczące (...) podejmuje samodzielnie Prezes Zarządu pozwanej spółki.

Jak wynika z zeznań świadków P. S. (1) i P. P. (1) oraz Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), jednym z pierwszych zadań postawionych nowoutworzonej spółce, było przygotowanie struktury organizacyjnej i w świetle §30 ust 1 pkt 9 aktu założycielskiego spółki, to Rada Nadzorcza pozwanej spółki była odpowiedzialna za opracowanie regulaminu organizacyjnego. Jak wynika z świadków P. P. i P. S. oraz Prezesa T. S., Prezes Zarządu pozwanej spółki przygotował projekt regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki, a potem ten projekt był przedstawiony wszystkim członkom Rady Nadzorczej tj. przewodniczący P. P. (1) przesłał drogą elektroniczną ten projekt min. Członkowi RN M. N.. Zatem stwierdzić należy, że wszyscy członkowie Rady Nadzorczej pozwanej spółki mieli wiedzę na temat zapisów zawartych w projekcie i nad tekstem tego projektu Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki Rada Nadzorcza pracowała. Z zeznań świadków P. P. i P. S. oraz Prezesa T. S. wynika, że w projekcie tym nie przewidziano stanowiska dyrektora P., tylko przewidziano istnienie D. Organizacyjno-Księgowego, D. (...) i (...) oraz D. (...) - (...), a ich zgodne zeznania są potwierdzone w treści wiadomości e-mailowej i załącznika do tej wiadomości wysłanej przez P. P. w dniu 15 listopada 2016r. do M. N.. Rada Nadzorcza pozwanej spółki, jak wynika z treści protokołu z posiedzenia RN z dnia 16 listopada 2016r., Uchwałą Nr 5/2016 uchwaliła Regulamin Organizacyjny pozwanej spółki, w którym – tak jak w projekcie, nie przewidziano stanowiska dyrektora P., tylko przewidziano istnienie D. Organizacyjno-Księgowego, D. (...) i (...) oraz D. (...) - (...). Regulamin Organizacyjny pozwanej spółki został ostatecznie w dniu 15 lutego 2017r. zatwierdzony przez Wspólnika Założyciela i z tym dniem stał się obowiązujący, a więc z tym dniem, według tego Regulaminu, w (...) nie ma już stanowiska dyrektora P.. W Regulaminie tym więc nie przewidziano istnienia stanowiska, które dotąd – najpierw w ramach Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o., a potem także i od 1 czerwca 2016r.- już w pozwanej spółce, zajmowała powódka.

Fakt podjęcia przez kompetentne organy decyzji o strukturze organizacyjnej w pozwanej spółce nie podlega ocenie sądu. Zgodnie bowiem z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Kompetentny organ ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, są właściwe, mając na uwadze dobro spółki a sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy.

Powódka podnosi, że wprawdzie formalnie nie ma już w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki stanowiska pracy pod nazwą dyrektor, ale w miejsce tego stanowiska utworzono w spółce 3 nowe stanowiska kierownicze, a czynności które wykonywała powódka jako dyrektor (...) wykonywane są obecnie przez kierowników – w większości D. (...) i (...), ale też D. (...) - (...), a więc według powódki, likwidacja stanowiska pracy- dyrektor była pozorna, zaś wypowiedzenie jej dokonane było nieuzasadnione.

Pozwany pracodawca zaś twierdzi, że struktura organizacyjna nowoutworzonej wprowadzana w dniu 15 lutego 2017r. nie przewiduje istnienia stanowiska dyrektora, bo to stanowisko w pozwanej spółce, zatrudniającej 9 pracowników jest zbędne, gdyż to stanowisko było utworzone i istniało w strukturze Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o, wtedy gdy (...) Park (...) pozostawał w strukturach tej spółki; natomiast stanowisko dyrektora nie ma racji bytu, gdy (...) Park (...) istnieje jako odrębna spółka i gdy na czele tej spółki stoi Prezes Zarządu, który jednoosobowo zarządza tą spółką, nadzoruje i koordynuje realizowane przez pracowników (...) zadania. Jak wynika z Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki, Prezes Zarządu czyni to przy pomocy kierowników działów, którzy są odpowiedzialni przez Zarządem czyli przed nim za należytą organizację pracy i ponoszą odpowiedzialność za realizację zadań działu.

Jak już wyżej podniesiono, Rada Nadzorcza pozwanej spółki uchwała Regulamin Organizacyjny spółki, który z kolei jest zatwierdzany przez Właściciela i te podmioty mają bezwzględne prawo - w celu zrealizowania założonych celów oraz zadań, aby ustalić w nowoutworzonej spółce odpowiednią – w ich ocenie, strukturę organizacyjną. Pamiętać należy, że stanowiska pracy istniejące po powołaniu tej spółki zostały niejako przeniesione z organizacji działu (...) wchodzącego do 31 maja 2016r w skład Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. Zatem stwierdzić jeszcze raz należy, iż faktem nie mogącym być podanym kontroli sądu, stało się wprowadzenie z dniem 15 lutego 2017r. struktury organizacyjnej pozwanej spółki. Stanowisko pracy zajmowane w pozwanej spółce przez powódkę po 1 czerwca 2016r. o nazwie d. (...) przeniesione zostało wprost z organizacji działu (...), wchodzącego w skład Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o., bo wtedy powódka kierowała jednym z działów spółki (...) podległych Prezesowi spółki NP; natomiast wydaje się, że oczywistym musiało się stać, iż w sytuacji gdy – decyzją gminy M. P. , dział Przedsiębiorstwa (...) - (...) stał się samodzielną spółką, na czele której stoi powołany Prezes Zarządu, to oba stanowiska tj. i Prezesa Zarządu i dyrektora (...) jako zarządzających i nadzorujących pracę pracowników (...) nie mogły się ostać, tym bardziej, że pracowników w spółce jest niewielu.

Jak już wyżej podniesiono, istotne zadania przypisane (...) po 1 czerwca 2016r., a także i po wprowadzeniu struktury organizacyjnej pozwanej spółki nie uległy zmianie, a więc pozostały w pozwanej spółce zadania i czynności , które wykonywała powódka jako dyrektor P., w szczególności czynności z zakresu promocji i marketingu. Jednakże według struktury organizacyjnej spółki te czynności z zakresu promocji i marketingu są wykonywane w spółce w ramach nowoutworzonego działu, na czele którego stoi kierownik. Jak już wyżej podniesiono, sąd nie może oceniać zasadności tworzenia - przez kompetentne organy, struktury organizacyjnej w pozwanej spółce, w tym istnienia konkretnych stanowisk pracy a likwidacji innych. Zatem skoro w Regulaminie Organizacyjnym pozwanej spółki przewidziano istnienie 3 działów i 3 stanowisk kierowniczych, a nie przewidziano stanowiska dyrektora, to jest to fakt nie podlegający badaniu przez sąd. Likwidacja więc stanowiska pracy, które powódka zajmowała w spółce – dyrektora (...), jest więc rzeczywista i nie ma charakteru pozornego .

Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 września 2007 r. w sprawie I PK 92/07 - Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 KP), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji jednego stanowiska kierowniczego, pracownikowi zajmującemu to stanowisko zaproponowano zaś dalsze zatrudnienie na stanowisku nie kierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, z niezmienionym wynagrodzeniem zasadniczym i wyższą premią, jednak bez dodatku funkcyjnego. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z konkretnym pracownikiem. Fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zmieniające lub definitywne), a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska, uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (tych, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. ( np. wyrok SN w sprawie I PKN 680/00). SN stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę

z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu.

Jak wyżej podniesiono zadania, które powódka wykonywała jako dyrektor (...) pozostały w spółce i na pewno – co wynika z analizy zakresów czynności E. D. i P. L., z zeznań stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, część tych zadań została przydzielona kierownikowi działu (...) i (...), część także kierownikowi D. (...) - (...), a część wykonuje Prezes Zarządu. Pamiętać należy, że powódka zatrudniona była jako dyrektor (...) w strukturze organizacyjnej spółki (...) jako szef komórki organizacyjnej o nazwie (...) i czynności które wtedy wykonywała faktyczne, nie można powiedzieć, iżby odpowiadały wprost czynnościom przypisanym kierownikowi działu promocji i marketingu. Oczywiście powódka nadzorowała wykonywanie czynności przez podległych pracowników zajmujących się sprawami promocji i marketingu, podobnie jak obecnie czyni to kierownik działu marketingu i promocji. Jednak nie można powiedzieć, iżby zmieniła się tylko nazwa stanowiska pracy z dyrektora (...) na kierownika działu marketingu i promocji, a zadania pozostały w większości te same. Powódka wprawdzie nie miała określonego zakresu obowiązków na piśmie, lecz z istoty pełnienia wtedy funkcji dyrektora P., a więc kierownika tej komórki organizacyjnej, a także wynika to z zapisów zawartych w § 16 pkt3 oraz §17 Regulaminu Organizacyjnego spółki (...) oraz zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, oprócz wykonywania tych czynności z zakresu marketingu i promocji, także wykonywała inne czynności, w tym nadzorcze nad pracą wszystkich pracowników (...) i koordynowała ich pracę, a tym obecnie zajmuje się Prezes Zarządu pozwanej spółki.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę tej osobie. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu np. bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów. Tak wskazywał wyraźnie Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 2014 r. (I PK 271/13). W przedmiotowej sprawie nie doszło wprawdzie do zmniejszenia liczby pracowników, bo zostały w marcu 2017r. zatrudnione nowe osoby na stanowiska kierowników działu (...) i (...) i D. (...) - (...), ale nie zmienia to faktu, że można było podzielić zadania wykonywane dotąd przez powódkę i przypisać ich wykonywanie na te dwa stanowiska pracy. Decyzję o przypisaniu danej sobie konkretnego stanowiska pracy, jak też zatrudnianie i zwalnianie pracowników leży w gestii pracodawcy, czyli Prezesa Zarządu pozwanej spółki i to Prezes T. S. podjął decyzje o zatrudnieniu nowych pracowników na nowoutworzone stanowiska kierownicze. Powódka jako dyrektor (...) zajmowała się częściowo zadaniami, które wykonują te dwie osoby na stanowiskach kierowniczych, w szczególności z zakresu promocji i marketingu i wykonywała to z sukcesem, na zwracała uwagę świadek E. W., a także wynika to z referencji (k.9); jednakże Prezes pozwanej spółki podjął decyzję, iżby – w sytuacji, gdy stanowisko dotąd zajmowane przez powódkę zostało zlikwidowane, nie proponować powódce żadnego z tych stanowisk kierowniczych i była to jego suwerenna decyzja. T. S. słuchany w charakterze strony podał, że w tym czasie, gdy struktura organizacyjna spółki wchodziła w życie, powódka była nieobecna i to jest fakt. Natomiast w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, prezes Zarządu pozwanej spółki nie miał obowiązku aby zaproponować powódce pracę na którymkolwiek z tych stanowisk. Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko Sądu Najwyższego - nie może uznać, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż pracodawca miał możliwość dalszego zatrudniania pracownika, który – zdaniem sądu – miał odpowiednie i lepsze od niektórych innych pracowników kwalifikacje do wykonywania pracy w danym zakładzie ( Wyrok SN w wyroku z 3 września 2013 r. w sprawie I PK 41/13). Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Według uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r. w sprawie III PZP 10/85, zgodnie z którą (teza X) zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez



zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności ( np. wyroki SN z: 13 kwietnia 2000 r. w sprawie I PKN 600/99, z dnia 6 lutego 2006 r. w sprawie III PK 112/05). Zatrudnianie po rzeczywistej likwidacji stanowiska pracowników na innych stanowiskach pracy nie daje podstaw do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzenie powódce umowy oparta była o faktyczną i rzeczywiście istniejącą przyczynę – likwidację stanowiska Dyrektora (...). Zatem nie można powiedzieć iżby to wypowiedzenie było nieuzasadnione. Wobec powyższego i na podstawie art. 45 § 1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

Także i żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki kwot po 2.150 zł miesięcznie za okres od czerwca 2016r. do stycznia 2017r. tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że poza sporem jest, iż pozwana spółka stała się pracodawcą dla powódki z dniem 1 czerwca 2016r. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp, a więc poza sporem jest, że warunki płacy obowiązujące powódkę gdy pracowała w spółce (...) Sp. z o.o. zostały przejęte przez pozwaną spółkę w momencie zmiany pracodawcy. W umowie o pracę zawartej przez powódkę ze spółką (...) Sp. z o.o. określono wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę 8.600,00 zł, a pozostałe warunki zgodnie obowiązującymi w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. Aktami regulującym sprawy wynagradzania, w szczególności premii w spółce (...) Sp. z o.o. jest Regulamin Wynagradzania i Regulamin Premiowania, które zostały przejęte też przez pozwaną spółkę, a więc obowiązują w pozwanej spółce.

§ 2 Regulaminu Premiowania pracowników (...) Sp. z o.o. przewiduje że premia ma charakter uznaniowo-motywacyjny i nie ma charakteru roszczeniowego, a decyzje o przyznaniu indywidualnej premii uznaniowej oraz jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, który przedkłada Prezesowi propozycje uwzględniając: indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, w tym min. wkładu pracy, jakość wykonywanej pracy, stopień przyczynienia się każdego pracownika do wykonania zadań, lojalność pracownika w stosunku do przedsiębiorstwa. § 3 tegoż Regulaminu przewiduje przypadki gdy pracownik zostaje pozbawiony prawa do premii.

Pozwana spółka podnosi, iż ta premia ma w istocie charakter nagrody dla pracowników, jest pełna uznaniowość jeżeli chodzi o jej przyznanie danemu pracownikowi i wysokość. Przesłuchany w charakterze strony Prezes Zarządu pozwanej spółki oraz świadek Z. C. (1) zgodnie zeznali, że premie w nowoutworzonej spółce były przyznawane przede wszystkim pracownikom szeregowym przejętym ze spółki (...), których wynagrodzenia były bardzo niskie. Jak zeznał T,S. a jego zeznania potwierdziła świadek Z. C. (1), nie wszyscy pracownicy w pozwanej spółce co miesiąc otrzymywali premie, nowoprzyjęci pracownicy takiej premii początkowo nie otrzymywali.

Powódka zaś zeznała, że w trakcie zatrudnienia jej w spółce spółki (...) otrzymywała co miesiąc regularnie premie i określiła wysokość miesięcznej premii, której się w toku niniejszego procesu domaga, jako średnią wysokość otrzymywanych przez nią premii z 12 ostatnich miesięcy tj. ok.20% wynagrodzenia. Jej twierdzenia co do wysokości otrzymywanej premii są niewiarygodne jako, że jak wynika z karty zarobków za okres od stycznia do maja 2016r., powódka w okresie od stycznia 2016r. do marca 2016r. otrzymywała w spółce (...) premie w wysokości po 1290 zł , a od kwietnia do maja 2016. w wysokości po 860zł.

Podnieść należy, że w ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywane są kryteria rozróżnienia premii i nagrody. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne np. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewidują konkretne i obiektywne, czyli weryfikowalne przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. W takim przypadku mamy do czynienia z premią której pracownik może dochodzić

od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). W przypadku zaś nagrody nabycie prawa do świadczenia uzależnione jest wyłącznie od swobodnej decyzji (uznania) pracodawcy (por. m.in. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba (...) 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21; OSP 1991 nr 5, poz. 125; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254). Skoro decyzja przełożonego o przyznaniu premii uznaniowej nie jest uzależniona od kryteriów obiektywnych i weryfikowalnych, to premię tę należało uznać za nagrodę, co do której nie przysługuje roszczenie. Wskazać należy, że w świetle ugruntowanego orzecznictwa Sądy Najwyższego, premia ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia. Premia uznaniowa lub nagroda pieniężna jest świadczeniem czysto uznaniowym. W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki, ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie. Podobnie w ocenie, czy określone świadczenie jest premią czy innym świadczeniem związanym z pracą (nagrodą, nazywaną niekiedy premią uznaniową), decydującym kryterium jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane kryterium (podlegające weryfikacji przesłanki) nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia lub obniżenia – w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia tego prawa.

Sąd rozpoznający sprawę podziela w całości stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, iż choć w Spółce (...) utworzono dokument o nazwie R. (...), to jednak zapis w § 2 pkt 2 tegoż Regulaminu stanowi wyraźnie, że premia ma charakter motywacyjno-uznaniowy i o jej przyznaniu bądź nieprzyznaniu, a także o wysokości tego świadczenia decyduje Prezes Zarządu. W przepisie tym przewidziano, iż premia przysługuje za : indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, w tym min. wkładu pracy, jakość wykonywanej pracy, stopień przyczynienia się każdego pracownika do wykonania zadań, lojalność pracownika w stosunku do przedsiębiorstwa a taki zapis nie stanowi sprawdzalnych przesłanek ustalenia praw do tego świadczenia, bo oczywiście ocena pracy należy do Prezesa Zarządu. Przyznanie więc pracownikowi premii nie jest uzależnione od spełnienia przez tego pracownika obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów. Zauważyć należy, że żaden przepis tego Regulaminu nie zawiera ustalenia minimalnej i maksymalnej kwoty premii. Wprawdzie przepis § 3 tegoż Regulaminu przewiduje konkretne przypadki gdy pracownik zostaje pozbawiony prawa do premii i one dotyczą, można powiedzieć, sytuacji gdy pracownik narusza swe obowiązki pracownicze . Natomiast nie zmienia to faktu, że nie ma w Regulaminie Premiowania przewidzianych żadnych obiektywnych kryteriów przyznania w ogóle danemu premii i jej wysokości; jest natomiast zapis, że premia ma charakter uznaniowy, a więc nie roszczeniowy. Zatem postanowienia zawarte w Regulaminie Premiowania wyraźnie świadczą o tym, że premia jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia, bo zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości tej premii należy do zakresu swobodnego uznania Prezesa Zarządu. Zatem cechy tego świadczenia - premii uznaniowej, przewidzianej w § 2 Regulaminu Premiowania świadczą o fakultatywności w przyznaniu tego świadczenia i mają cechy nagrody, co oznacza, że premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego.

Reasumując więc, powódka faktycznie, po 1 czerwca 2016r. nie otrzymała w żadnym miesiącu premii, lecz jej żądanie zasądzenia premii nie może być uwzględnione, bo jak już wyżej podniesiono, charakter tego świadczenia ustalonego w Regulaminie Premiowania nie jest obligatoryjny, tylko przyznanie bądź nieprzyznanie premii oraz jej wysokość zależy od decyzji Prezesa Zarządu, o czym wyraźnie stanowi zapis w Regulaminie. Nadto powódka jedynie gołosłownie podnosi, że otrzymywała w ostatnim roku pracy w spółce (...) premie w średniej wysokości 2150 zł.

Zatem, z uwagi na to, że premia obowiązująca w pozwanej Spółdzielni nie ma charakteru roszczeniowego, to żądanie powódki, określone w pozwie jako roszczenie o zasądzenie na jej rzecz premii w konkretnej wysokości, nie może być uwzględnione.

Także i roszczenie powódki o zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej spółki kwoty 1. 766,57 zł tytułem ryczałtu za korzystanie przez nią z samochodu prywatnego do celów służbowych w okresie od 1 czerwca 2016r. do 31 stycznia 2017r., nie jest uzasadnione.

Podnieść należy, że świadczenie w postaci ryczałtu przyznanego pracownikowi na używanie przez niego pojazdu prywatnego dla celów służbowych przewidują przepisy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych... ( Dz.U. z 2002r. nr 27 poz. 271 ze zm), które regulują zasady zwrotu kosztów używania przez pracownika pojazdu prywatnego dla celów służbowych do jazd lokalnych. Z rozporządzenia wynika, iż zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy do jazd lokalnych następuje na podstawie zawartej między pracodawcą a pracownikiem umowy cywilnoprawnej o używanie pojazdu do celów służbowych i na warunkach określonych w rozporządzeniu. Z powyższego wynika, iż umowa o używanie pojazdu prywatnego dla celów służbowych może zostać zawarta jedynie, w przypadku, gdy pracownik korzysta z pojazdu niebędącego własnością pracodawcy przy wykonywaniu jazd lokalnych. Zatem aby uzyskać ten ryczałt konieczne jest zawarcie umowy cywilnoprawnej między pracownikiem a pracodawcą w którym określone zostaną warunki np. limit kilometrów na jazdy lokalne. Pracodawca, zgodni z tym aktem prawnym zwraca koszty za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu. Kwoty te nie mogą być wyższe niż: 0,5214 zł - samochód osobowy o pojemności skokowej silnika poniżej 900 cm<sup>3</sup>, 0,8358 zł - samochód osobowy o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup>.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a także z informacji udzielonej przez Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. oraz zeznań świadków Z. C. i R. G. wynika, że Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. wypłacało powódce w okresie zatrudnienia w tej spółce ryczałt pieniężny za używanie przez nią prywatnego samochodu do celów służbowych. Jednakże umowa ta nie została złożona do sądu, nie została też - jak wynika z zeznań świadka Z. C. i Prezesa T. S. przekazana przez (...) Sp. z o.o. wraz z dokumentami w czasie przejścia pracowników tej spółki przez pozwaną spółkę. Zatem brak jest dokumentu z którego wynikałoby jak wyglądały warunki tej umowy, jaki był przyznany powódce decyzją prezesa spółki (...) limit kilometrów. Jednakże, w ocenie sądu, umowa ta obowiązywała tylko strony, które tą umowę zawarły, bo jest to umowa cywilnoprawna, nie stanowiąca elementu stosunku pracy. Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 kp w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W ocenie sądu, elementem stosunku pracy nie jest umowa cywilnoprawna o wykorzystanie samochodu prywatnego do celów służbowych. Taka umowa jest bowiem zawierana w konkretnych okolicznościach dotyczących pracy w danego pracodawcy, zawarcie takiej umowy przecież nie jest w żadnym razie obligatoryjne. Jak zeznała świadek Z. C., zwrot kosztów podróży służbowych rozliczany jest w pozwanej spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami i nie są zawierane umowy cywilnoprawne. Przede wszystkim zaś, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka otrzymywała ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych ale nie przedstawiła tej umowy cywilnoprawnej, a więc nie są znane warunki na jakich zawarła tę umowę z poprzednim pracodawcą. Zresztą powódka, jak sama podała, nie zgłaszała Prezesowi pozwanej spółki, aż do momentu otrzymania przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę, iż miała zawartą z poprzednim pracodawcą taką umowę cywilnoprawną, a więc pozwana spółka takiej wiedzy nie miała, jak też nie miała woli, aby z powódką zatrudnianą w spółce jako dyrektor (...) taką umowę zawierać.

Wobec tego i to żądanie powódki jest nieuzasadnione i sąd powództwo oddalił.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy

ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem – jak wynika z jej oświadczenia o stanie majątkowym a także jej zeznań składanych w trybie art.299 kpc, po rozwiązaniu z pozwaną spółką stosunku pracy znajduje się w sytuacji trudnej materialnej, pracuje na podstawie umowy o zastępstwo a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.