

Sygn. akt VII Pa 5/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Ewa Bałtrukowicz                                     |
| Sędziowie:      | SSO Elżbieta Zabrocka (spr.)<br>SSO Wiesława Szulczewska |
|                 |  |

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Bastuba

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2014 r. na rozprawie w Gdańsku

sprawy z powództwa L. D.

przeciwko (...) Bankowi Polskiemu w W.

o premię

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 października 2013 r. sygnatura akt VI P 823/12

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

/ na oryginalne właściwe podpisy/

**Sygn. akt VII Pa 5/14**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 24 sierpnia 2012r. powódka L. D. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) Banku Polskiego w W. kwoty 10.440 zł tytułem premii za wykonaną pracę za II kwartał 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2012r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku głównego specjalisty pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału (...) Banku Polskiego w G. na podstawie zawartej z pozwanym umowy o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia 2012r. do dnia 15 lipca 2012r. W tym okresie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 12.000 zł (brutto). Dodatkowo ustalono, że pozostałe warunki wynagrodzenia przyznawane będą zgodnie z uchwałą nr 62/2010 Zarządu (...) Banku Polskiego z dnia 25 listopada 2010r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego. Między innymi powódce przysługiwała premia kwartalna za wykonaną pracę. Wysokość premii za II kwartał 2012r. została przez nią ustalona na poziomie 10.440 zł. Powódka podniosła, że zasady obliczania premii wskazane zostały w uchwale oraz stosownym dokumencie, z którego wynika ustalenie przez Prezesa (...) Banku Polskiego wysokości środków przeznaczonych na premię i wskaźnika procentowego jej naliczenia za II kwartał 2012r. dla dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych. Nadto powódka podała, że pozwany odpowiadając na jej wniosek w przedmiocie przyznania tejże premii, oświadczył iż została ona jej pozbawiona z powodu braku budowania dobrych relacji pracowniczych i braku stwarzania atmosfery pracy. Powódka wskazała, iż w powołanej wyżej uchwale zostały wyraźnie wymienione sytuacje, które skutkują odebraniem premii, a które w jej przypadku nie zostały spełnione, powyższe dotyczy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nałożenia kary porządkowej oraz nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy. W niniejszej zaś sprawie żadna z tych sytuacji nie miała miejsca. W związku z tym twierdzenia pozwanego o rzekomej zasadności nieprzyznania premii kwartalnej są nieprawdziwe oraz naruszają jej dobra osobiste, jak również wykraczają także poza zamknięty katalog przyczyn stanowiących podstawę do pozbawienia pracownika premii kwartalnej określonej w uchwale. (k. 2-4)

Pozwany (...) Bank Polski w W. w odpowiedzi na pozw wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż zasady wynagradzania pracowników (...), jak również zasady przyznawania premii w spornym okresie określała uchwała nr 62/2010 Zarządu (...) w sprawie zasad wynagradzania pracowników (...), w tym Załącznik nr 3 do tej uchwały „zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków”. Zgodnie z § 6 ust. 1 punkt 2 powyższych zasad premie dyrektorom departamentów i jednostek organizacyjnych przyznaje Prezes (...) lub właściwy Wiceprezes (...). Zasady te nie określają dolnej granicy premii, którą może przyznać osoba uprawniona, określają jedynie górną granicę, stanowiąc w § 6 ust. 2, iż wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć kwoty wynikającej z zastosowania dwukrotności wskaźnika procentowego, o którym mowa w § 4. Z powyższego przepisu wynika zatem jednoznacznie, iż osoba uprawniona ustala wysokość premii. Dokonując tej czynności ma uprawnienie do przyznania premii w wysokości od zera do dwukrotności wskaźnika procentowego, o którym mowa w § 4. Premia ta nie może przekroczyć tej wysokości. Za II kwartał 2012r. wysokość tejże premii została ustalona na poziomie 35 % dla dyrektorów oddziałów i (...) oraz 29 % dla pozostałych pracowników. Powódka żąda premii w niniejszej sprawie w wysokości 29 % podstawy jej naliczenia, a zatem w wysokości wskaźnika premii dla pozostałych pracowników. Nie ma zaś przepisu w „zasadach”, który przyznawałby powódce premię w takiej wysokości. Zgodnie bowiem z powołanymi „zasadami” osoba uprawniona mogła przyznać powódce premię maksymalnie w wysokości do dwukrotności wskaźnika, czego nie uczyniła. Bezsprzecznie zaś osobą uprawnioną do ustalenia i przyznania premii powódce był Wiceprezes (...) P. W.. W praktyce proces przyznawania premii wyglądał w ten sposób, że Wiceprezes (...) otrzymywał z Departamentu Kadr zestawienie zawierające nazwiska dyrektorów okręgowych z rubrykami : wypełniona – podstawa naliczenia premii oraz pusta, do wypełnienia – proponowana wysokość premii oraz informację o wskaźniku premii, którą może przyznać. Na podstawie powyższych uprawnień oraz informacji Wiceprezes przyznawał premie dyrektorom oddziałów okręgowych za II kwartał 2012r. Premie są zaś w różnych wysokościach kwotowych oraz procentowych, bez przekroczenia maksymalnej wysokości wskazanej w § 6 ust. 2 „Zasad”. Przyczyna zaś nieprzyznania powódce premii za tenże kwartał została wskazana w dołączonym do pozwu piśmie pozwanego z dnia 6 lipca 2012r. Pozwany podniósł, że powierzył powódce pełnienie obowiązków dyrektora z nadzieją i zamiarem polepszenia relacji pomiędzy kierownictwem Oddziału Okręgowego w G., a jego pracownikami. W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej powódka podkreślała swoje umiejętności w zakresie budowania dobrych relacji z zespołem pracowników. Jej deklaracje nie znalazły jednak potwierdzenia w rzeczywistości i mimo rozmów prowadzonych z powódką nastąpiła eskalacja konfliktów, co mogło grozić zarzutami

nieprzeciwdziałania przez pracodawcę mobbingowi. Pozwany zakwestionował również twierdzenia powódki, jakoby jedynymi powodami nieprzyznania jej premii były te wskazane w uchwale. W uchwale bowiem nie zostały wskazane przesłanki, kiedy pracownikowi może nie być wypłacona premia, lecz kiedy nie wolno mu tej premii przyznać. Podniósł ponadto, że z uwagi na zaostrzenie konfliktów między pracownikami, przyznanie powódce premii stanowiłoby naruszenie zasad współzycia społecznego, zgodnie z art. 8 kp. (k. 29-32)

W piśmie z dnia 18 marca 2013r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie na jej od pozwanego łącznej kwoty 16.745,20 zł. W uzasadnieniu wskazała, że na niniejszą kwotę składa się kwota premii w wysokości 12.600 zł za II kwartał 2012r. oraz kwota 4.145,20 zł tytułem niewypłaconej premii przysługującej jej za III kwartał 2012r.(k. 57-58)

Wyrokiem z dnia 30 października 2013 roku. Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### **Rozstrzygnięcie powyższe Sąd oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:**

W dniu 10 stycznia 2012r. powódka L. D. zawarła z pozwanym (...) Bankiem Polskim w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia 2012r. do dnia 15 lipca 2012r. Powódka została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału Okręgowego (...) Banku Polskiego w G..

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone na kwotę 12.000 zł (brutto).

Pozostałe warunki wynagrodzenia miały wynikać z uchwały nr 62/2010 Zarządu (...) Banku Polskiego z dnia 25 listopada 2010r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego.

Umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na jaki została zawarta.

W dniu 25 listopada 2010r. została podjęta przez Zarząd (...) Banku Polskiego uchwała nr 62/2010 w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego.

Zgodnie z § 5 ust. 2 zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków na premie określa załącznik nr 3 do uchwały w sprawie przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków.

W myśl § 2 wskazanego Załącznika premia jest przyznawana pracownikom kwartalnie, w terminie do końca miesiąca następującego po kwartale, którego premia dotyczy.

Zgodnie zaś z § 6 ust. 1 pkt 2 powyższego Załącznika premie przyznaje dyrektorom departamentów i jednostek organizacyjnych - odpowiednio nadzorujący Prezes (...), wiceprezes (...) albo upoważniony przez Prezesa (...) członek zarządu (...).

W myśl § 6 ust. 2 wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć kwoty wynikającej z zastosowania dwukrotności wskaźnika procentowego, o którym mowa w § 4.

W § 7 ust. 1 wskazano zaś, że przyznanie premii poprzedzone jest, z zastrzeżeniem ust. 2, oceną pracy pracownika pod względem zaangażowania w realizowane zadania, brania za nie odpowiedzialności oraz podejmowania zadań dodatkowych, złożoności pracy, tj. wykonywanie czynności wymagających różnorodnej wiedzy i umiejętności, jakości wykonywanych zadań zgodnie z obowiązującymi przepisami, procedurami, standardami, terminowości wykonywanych zadań, w tym również dodatkowych i niezaplanowanych, stopnia realizacji zadań wyznaczonych przez przełożonego, umiejętności współpracy w zespole, tj. realizowania zadań wymagających współdziałania, dążenia do poszukiwania rozwiązań godzących w interesy wielu stron, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

Zgodnie zaś § 7 ust. 2 tejże regulacji przepisu ust. 1 nie stosuje się do osób, o których mowa w § 6 ust 1 pkt 1 i 2, tzn. dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych.

Nadto § 9 stanowi, że pracownik zostaje pozbawiony premii w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp, rozwiązania stosunku pracy przez (...) Bank Polski za wypowiedzeniem z przyczyn innych, niż nie dotyczący pracownika, ukarania karą porządkową i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie, za który wypłacana jest premia.

Podstawę naliczenia premii stanowi wynagrodzenie zasadnicze wypłacone pracownikowi w okresie kwartału, za czas wykonywania pracy w normalnym czasie pracy i za czas przepracowany z przyczyn usprawiedliwionych, z wyjątkiem nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, sprawowania opieki nad chorym, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, świadczenia rehabilitacyjnego, urlopu wychowawczego lub bezpłatnego. (§ 3 Załącznika nr 3)

W zakresie podstawy naliczenia premii nie uwzględnia się w powyższej należnego na rzecz pracownika ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Premia przyznawana dyrektorom Oddziałów ma charakter uznaniowy.

Przed przyznaniem powyższej premii bierze się pod uwagę sposób zarządzania oddziałem. Kryteria przyznawania powyższej premii nie są sformalizowane.

Dyrektorzy departamentów oraz jednostek organizacyjnych mogą tejże premii nie otrzymać. Zdarzają się również przypadki niewykorzystania całej puli premii. Mają miejsca również sytuacje, iż jeden z pracowników w tejże grupie, otrzymuje 0 % premii, a inny w maksymalnej wysokości.

Dyrektor z racji sprawowania funkcji kierowniczej nadzoruje podległą mu jednostkę lub komórkę organizacyjną, stawiane są mu wymagania pracownicze wyższe niż w stosunku do szeregowego pracownika.

W zakresie obowiązków każdego dyrektora znajduje się nadzór i zapewnienie odpowiedniej działalności danej komórki w zakresie merytorycznym i zapewnienie odpowiednich warunków i atmosfery w nadzorowanej komórce, czy jednostce. Dyrektor odpowiada również za odpowiednią atmosferę w pracy i relacje międzyludzkie.

Przed przyznaniem premii osoba, która o niej decyduje weryfikuje, czy zachodzą okoliczności wskazane w § 9 regulaminu premiowania określającego zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków tj. wskazujące na przypadki obligatoryjnego pozbawienia premii, a następnie analizuje pracę dyrektora z punktu widzenia realizacji postawionych mu zadań i proponuje wysokość premii na podstawie funduszu premii. Jest to proces uznaniowy.

W momencie zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora w placówce, którą miała nadzorować, panowała nieprzyjemna i wroga atmosfera. Powódka została wówczas poinformowana, że jej zadaniem będzie doprowadzenie do poprawy atmosfery i relacji panujących wśród pracowników.

Powódka w ocenie pozwanego nie sprostала temu obowiązkowi. Po objęciu stanowiska przez powódkę, atmosfera uległa dodatkowemu pogorszeniu. Powódka nie wykazała się umiejętnościami, niezbędnymi do szukania kompromisów oraz w zakresie budowania swojego autorytetu wśród pracowników. W ocenie pracodawcy nie ona wykonała postawionego przed nią zadania. Przełożony powódki prowadził z nią kilkukrotnie rozmowy na temat zmian, jakie miała ona wdrożyć w oddziale. Obserwując pracę w oddziale oraz bazując na wnioskach wyciągniętych z rozmów z powódką, doszedł do konkluzji, iż metody powódki nie przyniosły oczekiwanych przez pracodawcę rezultatów.

Pozwany w dniu 22 czerwca 2012r. przedstawił propozycję premii dla kadry kierowniczej i pozostałych pracowników za II kwartał 2012r. ustalając ją w wysokości 35 % dla Dyrektorów Oddziałów Okręgowych oraz w wysokości 29 % dla pozostałych pracowników.

W II kwartale 2012r. spośród wszystkich dyrektorów tylko powódka została oceniona na poziomie 0. Poza powódką wszyscy dyrektorzy otrzymali premie kwartalną.

W zakresie propozycji premii dla dyrektorów Oddziałów Okręgowych za III kwartał 2012r. powyższy wskaźnik premii został określony na poziomie 35%.

Pozwany w piśmie z dnia 6 lipca 2012r. poinformował powódkę, że nie została przyznana jej premia za II kwartał 2012r., z powodu niespełnienia przez nią podstawowego kryterium tj. należytego wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Wskazał, że powódka nie budowała dobrych relacji pracowniczych i nie stwarzała atmosfery pracy. W treści powyższego pozwany podał, iż podczas rozmów kwalifikacyjnych powódka deklarowała wysokie umiejętności zrozumienia i poszanowania podwładnych, rzeczywistość niestety nie potwierdziła tej cechy.

Powódka nie otrzymała również premii za III kwartał 2012r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o zeznania powódki, zeznania świadków P. W. oraz E. R..

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się również na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powódki, jako że żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności. Powyższe korespondowały również z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie jedynie w takim zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności dotyczącym podstawy jej zatrudnienia, terminu obowiązywania łączącej strony umowy. W zakresie zaś dotyczącym charakteru premii objętej sporem powyższe pozostawały natomiast w rażącej sprzeczności z zeznaniami świadków wskazanych wyżej, jak również nie znajdowały oparcia w dokumentach złożonych do akt sprawy, w szczególności w treści uchwały nr 62/2010 Zarząd (...) Banku Polskiego w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego oraz Załącznika Nr 3 do powyższej. Sąd nie dał również wiary jej zeznaniom, w zakresie w jakim wskazywała, że nie było zastrzeżeń do jej pracy, jak również że nie prowadzono z nią rozmów w tym przedmiocie. Pozostaje to bowiem w rażącej sprzeczności z zeznaniami świadka P. W.- bezpośredniego przełożonego powódki.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez świadków E. R. i P. W., które uznał za spójne, logiczne i konsekwentne. Świadkowie zeznawali w szczególności na okoliczności związane z procedurą przyznawania premii, zasadami przyjętymi za podstawę jej przyznania, przyczynami nieprzyznania powyższej powódce, jak również zakresem powierzonych jej obowiązków oraz faktu niewywiązania się z nich przez powódkę, w stopniu satysfakcjonującym pracodawcę. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania powyższych, zwłaszcza iż znajdują one potwierdzone w treści przedłożonej do akt sprawy dokumentacji. Świadkowie zdaniem Sądu przedstawili w sposób wyczerpujący okoliczności, jakie legły u podstaw decyzji pracodawcy o odmowie wypłaty na rzecz powódki premii objętych sporem.

W ocenie Sądu w zakresie okoliczności objętych sporem zeznania świadka A. T. nie wniosły niczego istotnego w sprawie, albowiem w/w świadek nie miała wiedzy w przedmiocie zasad przyznawania premii kadry kierowniczej, w tym powódce, powyższą bowiem przyznawała jedynie na rzecz podległych sobie pracowników. (k. 112)

Postanowieniem z dnia 16 października 2013r. (k. 113) Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej (k. 53-54, 77-78), albowiem powyższe nie były przydatne dla ustalenia okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotu niniejszej sprawy tj. związanego procedurą oraz zasadami przyznawania premii kwartalnej na rzecz pracowników.

Powyższe zmierzały zatem do ustalenia okoliczności całkowicie nie związanych z przedmiotem toczącego się sporu.

Wskazał Sąd, że powódka wywodziła swoje roszczenie w oparciu o postanowienia regulaminu obowiązującego u pozwanego, precyzującego zasady przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków. Podnosiła bowiem, że zgodnie z zapisami regulaminu, niniejsza premia ma charakter obligatoryjny i pracownik nabywa prawo do powyższej po przepracowaniu minimum trzech miesięcy, jak również iż w sytuacji kiedy nie zachodzą podstawy do jej pozbawienia określone na gruncie § 9 zasad jej przyznawania.

W ocenie Sądu podstawy do takowych ustaleń w żadnej mierze nie daje materiał dowodowy sprawy.

Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi powołanymi wyżej przyznanie premii kwartalnej pracownikowi poprzedzone jest oceną pracy pracownika pod względem zaangażowania w realizowane zadania, brania za nie odpowiedzialności oraz podejmowania zadań dodatkowych, złożoności pracy, tj. wykonywania czynności wymagających różnorodnej wiedzy i umiejętności, jakości wykonywanych zadań zgodnie z obowiązującymi przepisami, procedurami, standardami, terminowości wykonywanych zadań, w tym również dodatkowych i niezaplanowanych, stopnia realizacji zadań wyznaczonych przez przełożonego, umiejętności współpracy w zespole, tj. realizowania zadań wymagających współdziałania, dążenia do poszukiwania rozwiązań godzących w interesy wielu stron, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. (§ 7 ust. 1 uchwały nr 62 Zarząd (...) Banku Polskiego uchwała nr 62/2010 w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego oraz Załącznika Nr 3 do powyższej)

Zgodnie zaś z § 7 ust. 2 powyższych wskazanych wyżej zasad nie stosuje się do osób, o których mowa w § 6 ust. 1 pkt 1 i 2, tzn. dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych, a co za tym idzie do powódki.

W ocenie Sądu taki zapis regulacji wewnętrznych nie pozostawia wątpliwości, iż premia przyznawana u pozwanego na rzecz kadry kierowniczej, w tym powódki, miała charakter uznaniowy (nagrodowy). Powyższe wynika również z treści zeznań powołanych wyżej świadków.

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego nagrodą jest przysporzenie majątkowe ze strony pracodawcy na rzecz pracownika, dokonane w sposób uznaniowy, ponad obowiązek umowny, statuujący wysokość wynagrodzenia za pracę.

Nagroda sama przez się nie ma charakteru roszczeniowego i dopiero jej przyznanie przez pracodawcę stwarza uprawnienie pracownika do żądania jej wypłaty. Natomiast premia stanowi część wynagrodzenia za pracę. Uprawnienie do żądania premii powstaje w sytuacji, gdy stosowne przepisy (regulaminowe, umowne, ustawowe) przewidują z góry skonkretyzowane wskazówki premiowania, które następnie zostały zrealizowane przez pracownika.

W uchwale z 10 czerwca 1983 roku (III PZP 25/83) Sąd Najwyższy wyjaśniając charakter świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami, wskazał, iż nie chodzi o nazwę, ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), od 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 wypadku 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.

Dodatkowy składnik wynagrodzenia, który w jakimś zakresie zakłada uznaniowość jego nadania ze strony pracodawcy, nie jest premią, lecz nagrodą.

W najbardziej typowym ujęciu zarówno samo przyznanie nagrody, jak i jej wartość jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy. W praktyce pojawiają się świadczenia, których zasady nabycia łączą w sobie cechy premii i nagrody. Dodatkowo w aktach płacowych zarówno powszechnego, jak i autonomicznego prawa pracy widać zamęt

terminologiczny, polegający na nazywaniu „premią” świadczenia uznaniowego (tzw. premia uznaniowa), a nagrodą świadczenia roszczeniowego, opartego na obiektywnie weryfikowalnych przesłankach (tzw. nagroda regulaminowa). (M. Skąpski w t. 8 do art. 75 k.p. Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012))

O klasyfikacji danego świadczenia decyduje nie nazwa, a wyłącznie jego prawny charakter. Nabycie prawa do nagrody nie jest uzależnione od spełnienia wcześniej ustalonych warunków, a jej nadanie jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy.

Pracownikowi przed przyznaniem nagrody przez pracodawcę nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania. Roszczenie o zapłatę nagrody nabywa dopiero z momentem jej nadania przez pracodawcę. Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym weryfikacji sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86, OSNC 1987, nr 5-7, poz. 82; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1988 r., III PZP 34/88, OSNC 1990, nr 1, poz. 1).

Orzecznictwo słusznie stoi na stanowisku, iż spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii (wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 1980, IPRN 138/79)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazał Sąd, że treść regulacji wewnętrznych obowiązujących w tym przedmiocie u pozwanego nie określa w przypadku dyrektorów oddziałów żadnych konkretnych i sprawdzalnych warunków przyznawania premii kwartalnej, jak to czyni w odniesieniu do pozostałych pracowników. (§ 7 ust. 2 uchwały nr 62 Zarząd (...) Banku Polskiego uchwała nr 62/2010 w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) Banku Polskiego oraz Załącznika Nr 3 do powyższej), a zatem powyższe świadczenie ma charakter typowej nagrody.

Także opisany w § 6 punkt 2 załącznika mechanizm podziału premii nie świadczy o jej „regulaminowości” w istocie bowiem również powyższy nie zawiera skonkretyzowanych kryteriów i zasad jej podziału. Wprawdzie odnosi się on do premii indywidualnej pracownika, ale powyższy nie określa również, jakimi kryteriami ma się posługiwać przełożony w zakresie oceny pracy pracownika, jakie obszary ma brać pod uwagę w tym zakresie, a konsekwencji co decyduje o jej wysokości.

Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą. (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2006r., II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254).

Orzecznictwo stoi na stanowisku, iż dopiero spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii (wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 1980, IPRN 138/79)

Skoro zatem świadczenia objęte sporem miały charakter uznaniowy, nagrodowy, to powódce nie przysługuje roszczenie o wypłatę powyższych. Wypłata świadczeń należała bowiem bezsprzecznie do sfery swobodnego uznania pracodawcy, nie podlegającej weryfikacji.

Jedynie na marginesie prowadzonych rozważań wskazał Sąd, iż decyzja o nieprzyznaniu powódce premii kwartalnej za II i III kwartał 2012r. wynikała z negatywnej oceny jej pracy przez pracodawcę. Pozwany bowiem zawierając z powódką umowę o pracę zakładał, że wskazywane przez powódkę umiejętności w zakresie rozwiązywania konfliktów, budowania pozytywnych relacji między pracownikami, tworzenia sprzyjających pozytywnej współpracy, doprowadzą do stworzenia pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami, co doprowadzi do ich zjednoczenia, a w konsekwencji przyniesie pozytywne zmiany i wpłynie na zmianę sposobu pracy w oddziale. W ocenie przełożonego powódka nie podjęła jednak w tym kierunku zadowalających działań, co skutkowało odmową wypłaty na jej rzecz należności objętych sporem. Mając na uwadze sytuację powódki, zauważyć należy, że swoją postawą nie doprowadziła ona do powstania efektów, o które postulował pracodawca. Nie sprostала ona zatem zadaniu, jakie w ramach jej

służbowych obowiązków wyznaczył pozwany, tym samym nie powinno budzić wątpliwości, że pozwany nie przyznał jej premii, skoro w ramach jego swobodnego uznania, powódka na takową premię nie zasłużyła.

Reasumując, zdaniem Sądu nie można zatem przyjmować a priori, tak jak twierdzi to powódka, że premia kwartalna zawsze jest należna dyrektorowi, gdyż w konsekwencji należałoby uznać, iż stanowi ona integralną część wynagrodzenia.

Powyższe twierdzenia nie znajdują jakiegokolwiek potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności podstawy do takowych nie dają zeznania świadków w osobach P. W. oraz E. R.. Z powyższych wynika bowiem jednoznacznie, iż były sytuacje nie przyznawania premii na rzecz dyrektorów, obniżenia jej wysokości poniżej wskaźnika, jak również kiedy cała pula przeznaczona na wypłatę premii nie została wykorzystana.

Podkreślił Sąd, iż decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2006r., I PK 3/07).

W niniejszej zaś sprawie takich obiektywnych, konkretnych i weryfikowalnych kryteriów zabrakło.

Mając powyższe na uwadze, Sąd powództwo oddalił na podstawie art. 78 kp- a contrario.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka, zaskarżając je w całości i zarzucając mu :

1. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

- § 7 ust. 2 Załącznika nr 3 do uchwały nr 62/2010 Zarządu (...) z dnia 25 listopada 2010 r. w sprawie zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków w zw. z § 7 ust. 1 poprzez nielogiczne i sprzeczne z brzmieniem przepisów prawa wskazanie, iż wynika z nich uprawnienie pozwanego do oceny pracy powódki, co jakoby skutkuje uznaniem premii regulaminowej za nagrodę,

- art. 9 § 1 K.p. poprzez jego niezastosowanie w celu ustalenia i wykładni norm prawnych zawartych w powyższych Zasadach, które stanowią obowiązujące źródło prawa pracy, a tym samym winny być one interpretowane w taki sam sposób, w jaki wyjaśnia się treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy

- art. 105 K.p. przez uznanie, że premia w rozumieniu Zasad była w istocie nagrodą,

- art. 84 z zw. z art. 86 § 1 K.p. poprzez uznanie, że premia regulaminowa nie stanowi integralnej części wynagrodzenia, nawet pomimo spełnienia przez powódkę jednoznacznie określonych zasad jej nabycia,

- art. 8 K.p. poprzez przyznanie ochrony prawnej bezprawnym, naruszającym bezwzględnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy działaniom pozwanego;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci:

- art. 233 § 1 K.p.c. poprzez błędną wykładnię i dowolną oraz wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego, w szczególności przyjęcie, iż powódka nie miała prawa do premii, uznanie za wiarygodne zeznań powódki jedynie w części dotyczącej podstaw jej zatrudnienia i terminu obowiązywania łączącej strony umowy o pracę, a nieuzasadnionym pominięciu zeznań w zakresie dotyczącym istoty sporu, tj. nieprzyznania premii, jak również poprzez bezpodstawne uznanie za wiarygodne zeznań świadków E. R. i P. W..



Zważając na powyższe, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 14.632 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 12.600 zł od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.023 zł od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu L. D. odniosła się do wskazanych naruszeń, argumentując swoje stanowisko w sprawie.

W odpowiedzi pozwany wniosł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za drugą instancję.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritum oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych czynności stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Podnoszone w apelacji zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego.

Sąd Okręgowy miał na względzie, iż spór w niniejszej sprawie dotyczył zarówno ustaleń faktycznych, jak też ich oceny prawnej.

W pierwszej kolejności odnieść należy się zatem do zarzutów natury procesowej, albowiem wyłącznie prawidłowe ustalenia stanu faktycznego oparte na niewadliwej ocenie materiału dowodowego umożliwiają właściwe zastosowanie prawa materialnego.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wywiedzionych w apelacji wskazać należy, że nie sposób dopatrzeć się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania skutkujących zmianą rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżąca nie wykazała istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując – w ramach zarzutów apelacyjnych – kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd I instancji prawidłowo ocenił wszystkie dowody i z zebranego materiału dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i poprawne. Nie można w żaden sposób przyjąć, by ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy była dotknięta wadliwościami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. –

wnioski Sądu I instancji co do faktów wynikają z treści przeprowadzonych dowodów i nie kolidują ani z zasadami doświadczenia życiowego, ani też z zasadami logicznego rozumowania.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Sąd Okręgowy w całości podzielając ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny, dokonana ocenę dowodów akceptuje także poczynione rozważania prawne, przyjmując je za własne, co zbędnym czyni ich powtarzanie.

Argumenty podniesione w środku odwoławczym, jakkolwiek zawarte w kilku punktach i zarzucające naruszenie szeregu przepisów prawa materialnego, koncentrują się w istocie wokół jednego zagadnienia, tj. przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że dochodzona przez powódkę kwota miała charakter nagrody, nie zaś premii regulaminowej, należnej na podstawie konkretnych, sprawdzalnych i nadających się do weryfikacji kryteriów.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana ocena była słuszna i świadczą o tym- niezależnie od już poczynionych przez Sąd Rejonowych rozważań, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne bez potrzeby ich powtarzania - następujące okoliczności.

Jak podnosi się w doktrynie, premia jest uzupełniającym, zmiennym, roszczeniowym (w odróżnieniu od nagrody) składnikiem wynagrodzenia. Co jednak istotne, rekompensuje ona osiągnięcie oznaczonego wyniku, wzmacnia zatem motywacyjną funkcję wynagrodzenia (por. W. Piotrowski, „Pojęcie i mechanizm prawny powstania prawa do premii”, RPEiS 1975, z. 4. oraz U. Jackowiak (red.), „Prawo pracy (...)”, wyd. Wolters Kluwer business, Warszawa 2012).

W realiach niniejszego postępowania, gdyby przyjąć punkt widzenia apelującej, ten niezwykle istotny aspekt omawianego świadczenia uległby zupełnemu zatarciu, zniweczeniu, bowiem przysługiwałaby ono- niezależnie od jakości świadczonej pracy- za sam fakt pozostawania w stosunku pracy, czy też tak jak w niniejszej sprawie jej wykonywania przez oznaczony okres, w tym przypadku okres trzech miesięcy.

Niezależnie od powyższego zwrócić trzeba uwagę na treść § 7 zasad przyznawania i wypłacania pracownikom premii oraz ustalania wysokości środków (k. 37 v.-38). W ocenie Sądu Odwoławczego fakt, że zgodnie z ust. 2. przepisu ust. 1., odnoszącego się do kryteriów oceny pracownika, nie stosuje się między innymi do dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych, należy rozumieć w ten sposób, że o przyznaniu premii (a w istocie nagrody) wymienionym osobom decyduje ich przełożony, stosując inne nieokreślone, czyli w istocie uznaniowe kryteria.

Taki sposób rozumienia tego przepisu został również potwierdzony przez świadków E. R. i P. W., w przypadku tego ostatniego osobę bezpośrednio przyznającą omawiane świadczenie i jest on, według Sądu Okręgowego, najzupełniej zrozumiały i jasny.

Argumentem przemawiającym przeciwko koncepcji skarżącej jest także взгляд na zasadę racjonalności podmiotu ustanawiającego przedmiotowe reguły wynagradzania (per analogiam do zasady racjonalnego ustawodawcy, jako że uchwała nr 62/2010 (...) Banku Polskiego z dnia 25 listopada 2010 r. stanowi w istocie- na co słusznie zwraca uwagę apelująca- regulamin wynagradzania, czyli źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 K.p.).

W ocenie Sądu Odwoławczego byłoby zupełnie nielogiczne, aby w przypadku „szeregowych” pracowników uzyskanie premii (nagrody) uzależnione było od dokonanej oceny ich pracy, natomiast w stosunku do osób zajmujących stanowiska wyższego szczebla- a zatem osób, od których wymaga się z założenia większej wiedzy i umiejętności oraz zajmujących stanowiska wiążące się ze zwiększonym zakresem odpowiedzialności- taka ocena byłaby wyłączona.

W kontekście rozważań przedstawionych w apelacji należy zwrócić także uwagę na swoistą sprzeczność, w którą popada skarżąca. Z jednej strony twierdzi ona, iż przyznawane przez pracodawcę świadczenie ma charakter premii regulaminowej, z drugiej natomiast- w odniesieniu do jej wysokości mieszczącej się pomiędzy jednokrotnością a

dwukrotnością kwoty wynikającej z zastosowania stosownego wskaźnika procentowego- że ma ono jednak charakter uznaniowy.

W ocenie Sądu Okręgowego taki sposób rozumienia ustanowionych przez pracodawcę zapisów w żadnej mierze nie wynika z ich literalnego brzmienia, lecz stanowi efekt swobodnej interpretacji apelującej.

Przedmiotowe regulacje są bowiem jasne- premia (nagroda) należy się maksymalnie w wysokości dwukrotności odpowiedniego wskaźnika procentowego , jeżeli świadczenie to zostanie pracownikowi przyznane decyzją uprawnionego przełożonego . Czynienie dalszych rozróżnień w tym zakresie nie znajduje oparcia w treści przedmiotowej uchwały.

W odniesieniu do wszystkich podniesionych w środku odwoławczym zarzutów należy stwierdzić ponadto, że warunkiem ich uwzględnienia jest nie tyle wykreowanie innego, nawet równie prawdopodobnego, sposobu interpretacji danego stanu faktycznego, lecz wykazanie konkretnych błędów i uchybień Sądu I instancji.

W realiach niniejszego postępowania apelacja L. D., jakkolwiek zawierająca zręcznie przedstawiony z prawnego punktu widzenia wywód, stanowi w istocie polemikę ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Rejonowy, w znacznej mierze zbudowaną na li tylko jednym zdaniu zawartym w § 1. załącznika nr 3 do uchwały 62/100, zgodnie z którym prawo do pierwszej premii pracownik nabywa po przepracowaniu minimum 3 miesięcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do zakwestionowania zaskarżonego rozstrzygnięcia , na podstawie art. 385 K.p.c. oddalił apelację , o czym orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku .

W punkcie drugim, na podstawie art. 98 § 1 i 3 K.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, orzeczono o kosztach postępowania odwoławczego , zasądzając je w kwocie 900 zł stanowiącej połowę stawki minimalnej.

Sędziowie : Przewodniczący :

SO Elżbieta Zabrocka Ewa Bałtrukowicz

SO Wiesława Szulczewska