

Sygn. akt VII Pa 109/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik

Sędziowie: SSO Katarzyna Gajewska (spr.)

SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2016r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództw: K. S., B. K., M. N., J. S., P. C. i J. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 lutego 2015 r. sygn. akt IV P 1269/13/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwa i nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego.

II. Nie obciąża powodów kosztami postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 109/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2015 r. (sygn. akt IV P 1269/13/N) Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powodów P. C., B. K., J. K., M. N., K. S., J. S. odpowiednie kwoty tytułem premii za 2010, 2011 i 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych kwot miesięcznych. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powodów odpowiednie kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 3.304 zł tytułem opłat od pozwu, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni. Wyrok został zaopatrzony w rygor natychmiastowej wykonalności do kwot nieprzekraczających jednomiesięcznych wynagrodzeń każdego z powodów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny: Zgodnie z zawartą 1 czerwca 1987 r. przez powódkę B. K. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 1 września 2009 r., powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 8,90 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym

porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Zgodnie z zawartą 6 listopada 1989 r. przez powoda P. C. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 1 września 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9,90 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Zgodnie z zawartą 19 grudnia 1994 r. przez powoda M. N. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 28 lipca 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Zgodnie z zawartą 4 września 1981 r. przez powoda J. S. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 1 września 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9,90 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Zgodnie z zawartą 2 listopada 1983 r. przez powoda J. K. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 1 września 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 13,30 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Zgodnie z zawartą 15 września 1980 r. przez powódkę K. S. umową o pracę ze stroną pozwaną, zmienioną porozumieniem zmieniającym z 30 grudnia 2009 r., przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10,65 zł brutto za godzinę pracy. Zgodnie z zapisem widniejącym w zawartym porozumieniu zmieniającym umowę o pracę w skład otrzymywanego wynagrodzenia wchodził również dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, na co pracownik pisemnie wyraził zgodę.

Każdy z powodów w okresie objętym żądaniem pozwu wypełniał obowiązki pracownicze w sposób prawidłowy.

U strony pozwanej od 1 października 1988 r. obowiązywał Zakładowy System Wynagradzania Pracowników (...) następnie przekształcony w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który został wypowiedziany przez pracodawcę 4 grudnia 2000 r. Powyższy akt prawny zawierał postanowienia dotyczące premii dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

Zgodnie z postanowieniem § 2 rozdziału VII Zakładowego Systemu warunkiem uzyskania premii przez pracowników na stanowiskach robotniczych jest w szczególności: wydajna praca, dobra jakość i terminowość realizowanych zadań i świadczonych usług, właściwe wykorzystanie czasu pracy, dbałość o oszczędne gospodarowanie materiałami, przestrzeganie regulaminu pracy oraz przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych (ust. 1). Ograniczenie lub

całkowite wstrzymanie premii mogło nastąpić tylko w razie nie osiągnięcia przez spółkę planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa (§ 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP).

W ramach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej obowiązywał również Regulamin premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym, Regulamin premii uznaniowej dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Stosownie do § 2 Regulaminu premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym premię indywidualną w wysokości 25% płacy zasadniczej przyznaje się za wykonanie jakościowo bez zastrzeżeń norm w wysokości 100% (ust. 1 zdanie 1). W przypadku wykonania norm powyżej 100% pracownikowi przysługuje premia dodatkowa w wysokości 1% za każdy 1% przekroczenia normy (ust. 2). Przyznanie premii jest uzależniona od produkcji bezbrakowej (§ 3 ust. 1).

Premia wypłacana pracownikom do sierpnia 2010 r. była wliczana do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powódka B. K. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 15 grudnia 1986 r. do 31 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bandażyisty – ortopedy, tj. na stanowisku robotniczym.

Powód P. C. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 23 października 1989 r. do 31 października 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku modelarza w gipsie, tj. na stanowisku robotniczym.

Powód M. N. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 23 maja 1994 r. do 31 października 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kowala – mechanika ortopedy, tj. na stanowisku robotniczym.

Powód J. S. był zatrudniony u strony pozwanej w latach 1981 – 2012.
W spornym okresie powód pracował na stanowiskach bandażyisty – ortopedy i brygadzysty.

Powód J. K. był zatrudniony u strony pozwanej w latach 1976-2013,
w spornym okresie pracował na stanowiskach formowacza – ortopedy i brygadzysty, tj. na stanowiskach robotniczych.

Powódka K. S. jest zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1980 r., obecnie pracuje na stanowisku gorseciarza – ortopedy, w spornym okresie pracowała na stanowisku mistrza bandażowni i produkcji wkładek ortopedycznych, tj. na stanowisku robotniczym.

W dniu 1 września 2009 r. strona pozwana zawarła z powódką B. K. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 1 czerwca 1987 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 września 2009 r. powódka będzie zatrudniona na stanowisku bandażyisty – ortopedy, a w skład jej wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 8,90 zł brutto za godzinę, miesięczna premia w wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego, a także dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP.

W dniu 1 września 2009 r. strona pozwana zawarła z powodem P. C. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 6 listopada 1989 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 września 2009 r. powód będzie zatrudniony na stanowisku modelarza w gipsie, a w skład jego wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9,90 zł brutto za godzinę, miesięczna premia w wysokości 30% zasadniczego wynagrodzenia, a także dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP.

W dniu 28 lipca 2009 r. strona pozwana zawarła z powodem M. N. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 19 grudnia 1994 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 sierpnia 2009 r. powód będzie zatrudniony na stanowisku kowala, mechanika – ortopedy, a w skład jego wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9 zł brutto za godzinę, miesięczna premia

w wysokości 40 % zasadniczego wynagrodzenia, a także dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP.

W dniu 1 września 2009 r. strona pozwana zawarła z powodem J. S. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 4 września 1981 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 września 2009 r. powód będzie zatrudniony na stanowisku bandażyisty – ortopedy, brygadzysty, a w skład jego wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9,90 zł brutto za godzinę, miesięczna premia w wysokości 40% zasadniczego wynagrodzenia, dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP oraz dodatek brygadzystowski w wysokości 65 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 września 2009 r. strona pozwana zawarła z powodem J. K. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 2 listopada 1983 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 września 2009 r. powód będzie zatrudniony na stanowisku formowacza – ortopedy, brygadzysty, a w skład jego wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 13,30 zł brutto za godzinę, miesięczna premia w wysokości 25 % zasadniczego wynagrodzenia, dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP oraz dodatek brygadzystowski w wysokości 65 zł brutto miesięcznie.

W dniu 30 grudnia 2009 r. strona pozwana zawarła z powódką K. S. porozumienie zmieniające umowę o pracę z 15 września 1980 r. Zgodnie z porozumieniem, począwszy od 1 stycznia 2010 r. powódka będzie zatrudniona na stanowisku: Mistrz Bandażowni i Produkcji Wkładek Ortopedycznych, a w skład jej wynagrodzenia wchodzić będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 10,65 zł brutto za godzinę, miesięczna premia w wysokości 40 % zasadniczego wynagrodzenia oraz dodatek stażowy płatny na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP.

Przy zawieraniu z powodami w 2009 r. porozumień, w których określono m.in., że premia będzie wypłacana na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, pracodawca nie udostępnił pracownikom tekstu ZUZP. Powodowie byli informowani, że zasady wypłacania premii po zawarciu porozumień nie ulegają zmianie.

Strona pozwana w 2010 r. odnotowała wyższą stratę finansową niż w 2009 r. Okoliczność ta była powodem podjęcia przez prezesa zarządu decyzji o niewypłacie pracownikom premii w 2010 r. począwszy od miesiąca sierpnia 2010 r. W kolejnym 2011 r. strata strony pozwanej była mniejsza niż w 2010 r. Natomiast w 2012 r. strata pozwanej spółki była niższa niż w 2011 r.

W 2010 r. strona pozwana miała problemy z regulowaniem części swoich zobowiązań. Regulowała zobowiązania w zakresie potrzebnym do prowadzenia produkcji.

Premia, którą pozwana spółka wypłacała powodom do sierpnia 2010 r., miała charakter premii regulaminowej. Była ona wypłacana niejako automatycznie, zawsze w wysokości wskazanej w przepisach płacowych. Pracownicy strony pozwanej do sierpnia 2010 r. nie zostali pozbawieni premii z powodu negatywnej oceny ich pracy. Oprócz tej premii była również możliwość otrzymania przez pracowników premii uznaniowej. Pracownicy przez wiele lat przed zawarciem porozumienia z 2009 r. otrzymywali również premię w wysokości procentowo określonej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego.

W związku z trudną sytuacją finansową pozwanej spółki kierownicy strony pozwanej otrzymali drogą elektroniczną w sierpniu, wrześniu, listopadzie i grudniu 2010 r. informacje od prezesa zarządu strony pozwanej, że pracownikom od sierpnia 2010 r. nie będzie wypłacana premia. Kierownicy zostali zobowiązani do poinformowania o tym fackie podległych pracowników. Nie uzyskali oni od zarządu informacji, czy niewypłacona pracownikom premia zostanie w późniejszym okresie wyrównana. Zarząd nie sprecyzował również na jaki okres czasu zawiesza wypłatę premii. Prezes

zarządu informował o niekorzystnej sytuacji majątkowej spółki, jednakże nigdy nie wskazał konkretnych danych finansowych.

O wstrzymaniu premii prezes zarządu W. S. poinformował pracowników na ogólnym spotkaniu. Nie wyjaśnił jaka jest skala problemów finansowych spółki, nie przekazał przez jak długi okres czasu premia nie będzie wypłacana oraz czy kwoty niewypłaconych premii zostaną wypłacone w późniejszym okresie.

Zarząd strony pozwanej od 2010 r. nie udzielał organizacji związkowej informacji o szczegółowej sytuacji finansowej spółki. Zarząd spółki nie przedstawił organizacji związkowej ani radzie pracowników żadnych konkretnych informacji na temat przyczyn wstrzymania wypłat premii, ani o tym, czy premia będzie wypłacana w późniejszym okresie. Pracownicy ani organizacja związkowa nigdy nie byli informowani o planowanym zysku spółki.

Niektórzy pracownicy strony pozwanej od sierpnia 2010 r. otrzymywali wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie, tj. powiększone o wartość premii.

W przeszłości miała miejsce sytuacja, że strona pozwana nie wypłacała w danym miesiącu premii pracownikom, jednakże zaległe kwoty były regulowane w późniejszym okresie wraz z odsetkami.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowód z dokumentów, znajdujących się w aktach osobowych każdego z powodów, których prawdziwość i treść nie była kwestionowana przez strony, a także w oparciu o dowód z korespondencji elektronicznej przedłożonej przez stronę pozwaną i dokumentacji finansowej strony pozwanej. W ocenie Sądu powyższe dokumenty nie budziły jakichkolwiek wątpliwości co do ich wiarygodności.

Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom świadków A. C. i R. P., a także zeznaniom powodów B. K., K. S., J. S. i J. K.. Ich zeznania były wyczerpujące, logiczne i spójne oraz pokrywały się wzajemnie ze sobą. Wszyscy świadkowie, jako pracownicy strony pozwanej, mieli wiedzę na temat okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek A. C. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku dyrektora ds. handlu i jako osoba sprawująca stanowisko kierownicze była informowana przez zarząd strony pozwanej o wstrzymaniu wypłat premii. Świadek R. P. był pracownikiem pozwanej spółki i przez 8 lat pełnił funkcję Przewodniczącego Związku Zawodowego (...) oraz angażował się w rozmowy z pracodawcą dotyczące kwestii spornych premii.

Sąd co do zasady dał również wiarę zeznaniom świadków W. S. oraz P. W.. W. S. pełnił funkcję prezesa zarządu strony pozwanej w okresie, gdy zapadła decyzja o wstrzymaniu wypłat premii pracownikom, a P. W. w tym czasie był zatrudniony jako kierownik biura zarządu, główny księgowy. Zeznania świadków w ocenie sądu były spójne, logiczne i nie odbiegały w zasadniczy sposób od pozostałego materiału dowodowego zebranego w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa były zasadne i zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż w niniejszej sprawie bezsporne było, iż u strony pozwanej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który następnie pracodawca wypowiedział 4 grudnia 2000 r. W toku postępowania Sąd ustalił, iż w 2009 r. strona pozwana zawarła z powodami porozumienie zmieniające umowę o pracę, w którym to określono elementy ich wynagrodzenia. Elementami tymi były m. in. wynagrodzenie zasadnicze i premia określona procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, jak wskazano płatna na zasadach określonych w ZUZP. W związku z tym postanowienia ZUZP w części dotyczącej warunków i wysokości przyznawania premii stały się częścią warunków zatrudnienia powodów przez stronę pozwaną. W konsekwencji należy przyjąć, że do spornej premii znajdzie zastosowanie § 2 rozdziału VII ZUZP, a także Regulamin premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym obowiązujący równoległe z Regulaminem premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego element wynagrodzenia, którego dochodzą powodowie w niniejszym postępowaniu, ma bez wątpienia charakter premii regulaminowej, a nie uznaniowej. Warunki przyznania spornej premii oraz jej wysokość były w sposób precyzyjny określone w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z 2009 r.

oraz w wypowiedzianym przez stronę pozwaną Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, do którego wspomniane porozumienie odsyłało. Warunki negatywne i pozytywne przyznania premii zostały ustalone w § 2 rozdziału VII ZUZP. Kryteria te zostały określone odrębnie dla pracowników na stanowiskach robotniczych (ust. 1) i nierobotniczych (ust. 2), w sposób konkretny i sprawdzalny. Takimi kryteriami pozytywnymi były: wydajność pracy, dobra jakość i terminowość realizowanych zadań, właściwe wykorzystanie czasu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy oraz przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych, dbałość o oszczędne gospodarowanie materiałami to warunki, których treść nie budzi wątpliwości, a ich realizacja przez pracownika jest w pełni weryfikowalna. Również wysokość należnych premii została ustalona w sposób jednoznaczny, czyli jako z góry określony procent wynagrodzenia zasadniczego. Powodowie dokonali wyliczenia wysokości dochodzonej premii, a strona pozwana nie kwestionowała samego sposobu obliczenia kwot będących przedmiotem pozwów (kwestionując powództwa co do zasady). Należy podkreślić, iż zasadą jest, że premia, której wysokość da się precyzyjnie wyliczyć, jest premią regulaminową.

Ponadto, na charakter premii jako regulaminowej wskazuje fakt, iż powodowie od momentu zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę w 2009 r. do sierpnia 2010 r. otrzymywali premię regularnie co miesiąc razem z wynagrodzeniem zasadniczym,

w wysokości ustalonej w porozumieniu zawartym z pracodawcą i traktowali ją jako podstawowy element wynagrodzenia, wypłacany niejako „automatycznie”, po spełnieniu warunków pozytywnych określonych w regulaminie. Co więcej, sporna premia była wliczana do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, co potwierdza jej regulaminowy charakter. Należy także podkreślić, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawierał m.in. Regulamin premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym, a także odrębny Regulamin premii uznaniowej dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Zatem u strony pozwanej istniał regulamin dotyczący premiowania na stanowiskach robotniczych, a także oddzielny regulamin przyznawania premii uznaniowej. Istnienie odrębnego regulaminu dotyczącego premii uznaniowej przesądza zatem, iż sporna premia miała charakter premii regulaminowej.

Strona pozwana nie kwestionowała, że powodowie spełniają pozytywne warunki do przyznania im premii regulaminowej za sporny okres i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do jakości świadczonej przez nich pracy. Zdaniem strony pozwanej niewypłacenie powodom premii związane było tylko i wyłącznie z trudną sytuacją finansową spółki i wynikało z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, który stanowi, iż ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii mogło nastąpić tylko w razie nieosiągnięcia przez spółkę planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa.

Sąd Rejonowy zauważył, iż § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP został sformułowany bardzo ogólnikowo i nie określa procedury wstrzymania lub ograniczania premii, jak również nie precyzuje, jaki organ i w jakiej formie powinien podjąć stosowną decyzję. Strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie wyjaśniła, jaka dla wywołania skutków opisanych w tych przepisach powinna być zachowana procedura. Nadto nie wskazała, ani nie wykazała, kto i w jakiej formie faktycznie zadecydował o wstrzymaniu wypłaty premii, w szczególności nie przedstawiła uchwały organu spółki uprawnionego do podjęcia tego typu decyzji. W ocenie Sądu pozwana spółka powinna wykazać w jakiej formie, zgodnie z wolą podmiotów zawierających układ zbiorowy, miała zostać podjęta decyzja o ograniczeniu lub wstrzymaniu premii oraz że została ona w stosownej formie podjęta. Tymczasem strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie przedstawiła żadnych okoliczności, które pozwoliłyby uznać, iż zachowana została procedura wstrzymania premii przyjęta przez strony w ZUZP. Ponadto strona pozwana nie przedstawiła żadnych środków dowodowych,

w celu wykazania woli stron układu zbiorowego dotyczących wymienionych powyżej okoliczności, jak również nie dowiodła tego, iż przy zawieraniu z pracownikami porozumienia zmieniającego umowę o pracę uzgadniała z nimi te okoliczności. W ocenie sądu nieprecyzyjne sformułowanie powyższych okoliczności w zasadzie wyklucza możliwość zastosowania ich do tej sytuacji. Strona pozwana jako silniejsza strona stosunku pracy powinna w sposób szczegółowy wyjaśnić pracownikom, którym przez wiele lat regularnie wypłacała premię, zasady ewentualnego wstrzymania wypłaty premii, a nie tylko odwołać się do wypowiedzianego w 2000 r. ogólnikowego układu zbiorowego pracy. Ponadto przesłankami wstrzymania wypłaty premii określonymi w ZUZP było: nieosiągnięcie planowanego zysku,

niewypłacalność i zastosowanie sankcji wobec przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to na stronie pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, że zachodziły przesłanki do wstrzymania wypłaty premii. Tymczasem w toku postępowania strona pozwana nie wykazała, iż w sierpniu 2010 r. oraz w kolejnych miesiącach objętych żądaniem pozwu wystąpiły przesłanki uzasadniające niewypłacenie pracownikom spornego elementu wynagrodzenia. Świadczy o tym m.in. fakt, iż pozwana spółka nie przedstawiła jakiegokolwiek dokumentu ukazującego wstrzymanie prawa do premii z wymienieniem jednej z powyższych przesłanek. Z ustalonego stanu faktycznego sprawy nie wynika również, czy doszło do podjęcia uchwały zarządu strony pozwanej z powołaniem się na jedną z tych wymienionych przesłanek. Prezes zarządu strony pozwanej stwierdził, iż premie nie zostały wypłacone z powodu „fatalnej sytuacji finansowej” spółki, a takiej przesłanki brak w cytowanym przepisie. Ponadto prezes zarządu strony pozwanej nie potrafił wskazać na podstawie której przesłanki ZUZP wstrzymano wypłatę spornych świadczeń. W związku z tym Sąd Rejonowy stwierdził, iż strona pozwana nie wykazała, aby decyzja o wstrzymaniu wypłaty premii została podjęta na podstawie jednej z enumeratywnie wymienionych przesłanek. Pozwana spółka nie informowała bowiem pracowników ani organizacji związkowych o swoich planach finansowych na 2010 r. Nadto nie wykazała, aby w spornym okresie nie osiągnęła planowanego zysku, nie wykazała, jaki był planowany zysk w poszczególnych miesiącach oraz czy zysk w ogóle był planowany. Zatem na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie było możliwe ustalenie przez Sąd, czy faktycznie osiągnięte wyniki finansowe różniły się od pierwotnych założeń. Ponadto strona pozwana nie wykazała, w jaki sposób należało na gruncie postanowień układu zbiorowego interpretować termin „niewypłacalność”, w szczególności czy należało je rozumieć analogicznie do postanowień ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, czy też w odmienny sposób, jak również nie wskazała, która przesłanka definicji niewypłacalności zawartej w cytowanej ustawie została spełniona. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, jak strony układu rozumiały pojęcie niewypłacalności, jak również nie wynika, aby strona pozwana wyjaśniła powodowi, w jaki sposób mają rozumieć przesłankę niewypłacalności. Nadto, pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających, że sytuacja finansowa spółki uniemożliwiała jej bieżące wypłacanie premii powodowi. Pozwana nie wykazała również, aby występowała do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z wnioskiem o wypłatę świadczeń pracowniczych niezaspokojonych przez niewypłacalnego pracodawcę. Pracownicy nie wiedzieli, jaka jest faktyczna sytuacja finansowa pracodawcy, a od sierpnia 2010 r. strona pozwana nie informowała także związków zawodowych o szczegółach swojej sytuacji ekonomicznej. W toku niniejszego postępowania pozwana spółka wprawdzie udowodniła, że w 2010 r. odnotowała stratę, jednakże nie jest to równoznaczne z niewypłacalnością. Strona pozwana nie wykazała, aby jej sytuacja finansowa uniemożliwiała realizację jakichkolwiek zobowiązań. W tym okresie rozliczeniowym pozwana spółka uzyskiwała przychody ze sprzedaży, pozwalające na wypłatę chociażby niektórym pracownikom premii w dotychczasowej wysokości. Strona pozwana nie wykazała również, aby została zastosowana wobec niej jakakolwiek sankcja, mająca wpływ na wypłatę premii. Z przedłożonych dokumentów finansowych za lata 2010-2011 wynika, iż strona pozwana miała dodatni wynik ze sprzedaży, natomiast na powstanie straty miała wpływ pozycja „koszty ogólnego zarządu”. Powstała strata nie miała zatem żadnego związku z pracą pracowników uprawnionych do premii. Wreszcie należy zauważyć, iż strona pozwana nie wykazała, aby jej zarząd podjął w jakiegokolwiek formie decyzję o niewypłaceniu premii z jednoznacznym i konkretnym powołaniem się na przesłankę niewypłacalności oraz aby w jakiegokolwiek sposób przesłanka ta została przez zarząd wyjaśniona w odniesieniu do podjętej decyzji. Ponadto zgodnie z literalną wykładnią przytoczonych powyżej regulacji dotyczących premii regulaminowej, w sytuacji niekorzystnej sytuacji finansowej pozwanego pracodawcy, pracodawca ma możliwość jedynie wstrzymania lub ograniczenia premii, ale nie jej całkowitego pozbawienia. Zgodnie z definicją słownikową termin „wstrzymać” oznacza „odłożyć na później, zawiesić coś, powstrzymać się przez chwilę od czegoś”. W związku z tym, zdaniem Sądu Rejonowego niedopuszczalne jest takie interpretowanie przepisów ZUZP, mówiących jednoznacznie o wstrzymaniu premii, które by pozwalało na całkowitą odmowę jej wypłaty, co strona pozwana jednoznacznie podnosiła w tym postępowaniu. Zdaniem Sądu na pracodawcy wstrzymującym się przez pewien okres z wypłatą premii ze względu na trudności ekonomiczne (nieosiągnięcie planowanego zysku, niewypłacalność), nadal ciąży obowiązek uregulowania zaległego świadczenia płacowego. Nawet gdyby przyjąć, iż sytuacja finansowa pozwanego pracodawcy uzasadniała wstrzymanie wypłaty premii regulaminowej w spornym okresie, to skoro sytuacja ekonomiczna strony pozwanej uległa poprawie, co pozwana sama przyznała, chociażby w formie złożenia uwzględnionego zażalenia na postanowienie o zabezpieczeniu roszczenia, to roszczenia powodów o wypłatę wstrzymanej premii były w pełni uzasadnione. Ponadto wcześniej miała

już miejsce sytuacja, że pracownikom wstrzymano wypłatę premii, ale została ona wypłacona w terminie późniejszym wraz z odsetkami. Oczekiwanie pracowników na zapłatę premii, wobec braku jednoznacznej i umotywowanej decyzji pracodawcy, było zatem uzasadnione okolicznościami.

Strona pozwana podnosiła zarzut sprzeczności żądań pozwów z zasadami współzycia społecznego, jednakże zdaniem Sądu Rejonowego był on całkowicie bezzasadny. Co więcej to wstrzymanie wypłaty premii powodom naruszało zasady współzycia społecznego. Powodowie byli długoletnimi pracownikami strony pozwanej, wykonywali prawidłowo obowiązki pracownicze i przez wiele lat regularnie otrzymywali premię w stałej wysokości. Powodowie otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w dość niskiej wysokości traktowali premię jako bardzo istotną część wypłaty, będącą przez wiele lat stałym i wypłacanym automatycznie elementem wynagrodzenia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powodowie byli kiedykolwiek tej premii pozbawieni, jedynie raz doszło do sytuacji, gdy wypłata premii przez jakiś czas została wstrzymana, ale pracownicy od początku wiedzieli, że otrzymają wyrównanie i to wyrównanie rzeczywiście otrzymali. Strona pozwana nie wypłaciła powodom tego elementu wynagrodzenia na podstawie raz podjętej decyzji, która jej zdaniem ma skutkować na wszystkie kolejne miesiące. Poza tym uzasadnienie samej decyzji było enigmatyczne i nie zawierało szczegółowych wyjaśnień udzielonych pracownikom co do przyczyn, zakresu i okresu obowiązywania podjętej decyzji. Natomiast z materiału dowodowego nie wynika, aby po grudniu 2010 r. strona pozwana informowała co miesiąc pracowników o tym, że premia nadal nie zostanie im wypłacona. Decyzja ta nie została podjęta w formie pisemnej i nie podano w niej konkretnej przesłanki wskazanej w regulaminie. Pracownicy i reprezentujący ich związek zawodowy nie mieli możliwości uzyskania szczegółowych informacji dotyczących tej decyzji. Wreszcie z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika, iż strona pozwana odnotowała zysk odnośnie produkcji, a strata wynikała przede wszystkim z tzw. „ogólnych kosztów zarządu”. Co więcej, pracownicy na stanowiskach kierowniczych tylko formalnie zostali pozbawieni premii, ponieważ w miejsce premii regulaminowej otrzymali oni premię uznaniową, co spowodowało, iż nie stracili na wynagrodzeniu. Takie postępowanie nie dotyczyło pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w tym powodów (dla których - wobec niskiej wysokości zarobków - utrata premii była najbardziej odczuwalna), którzy ponieśli realną i dotkliwą stratę. W świetle tych okoliczności przyznanie powodom spornych świadczeń, zdaniem sądu było rozstrzygnięciem sprawiedliwym i zgodnym z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia powodów o zapłatę premii regulaminowej okazały się zasadne, a strona pozwana nie zakwestionowała sposobu obliczenia i terminów wymagalności dochodzonych kwot, dlatego też Sąd orzekł jak w pkt I - VI wyroku sentencji na podstawie art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 77¹ k.p. w zw. z § 2 rozdziału VII ZUZP.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 w zw. z § 3 k.p.c. oraz przy zastosowaniu § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4-5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r., poz. 461), zasądając od strony pozwanej na rzecz powoda P. C. kwotę 900 zł, a na rzecz powodów B. K., J. K., M. N., K. S. i J. S. kwoty po 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VII i VIII sentencji wyroku).

W punkcie IX sentencji wyroku na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie kwotę 3304 zł tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których odpowiednio powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W punktach I-VI sentencji wyroku zasądzono na rzecz powodów od strony pozwanej należne im premie w kwotach przewyższających ich średnie miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość była okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie.

W pkt X-XV sentencji wyroku Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności pkt I-VI do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu każdego z powodów.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości, zarzucając naruszenie:

- art. 42 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że strony stosunku pracy wprawdzie mogą w drodze porozumienia zmieniającego ustalić, iż premia może być wstrzymana na wypadek nieosiągnięcia planowanego zysku lub niewypłacalności, jednak skuteczność tego postanowienia zależy od ustalenia i przeprowadzenia konkretnej procedury wstrzymania premii, przyjętej przez strony, podczas gdy należało przyjąć, że skoro strony w porozumieniu zmieniającym nie ustaliły konkretnej procedury wstrzymania premii, to postanowienie pracodawcy o wstrzymaniu premii jest skuteczne niezależnie, czy konkretna procedura wstrzymania premii została przez pracodawcę przewidziana i przeprowadzona;

- art. 3¹ § 1 k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że decyzja o wstrzymaniu premii pracowników może być podjęta tylko i wyłącznie w drodze uchwały organu spółki, podczas gdy należało przyjąć, że skoro W. S. był uprawniony do zawierania umów o pracę z pracownikami, to wykonywał z upoważnienia pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, a zatem do jego kompetencji należała decyzja o wstrzymaniu wypłaty premii pracownikom;

- art. 231 k.p.c. objawiające się tym że:

a. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż kiedy za prezesa J. wstrzymano premie, następnie zostały one wypłacone pracownikom wraz z odsetkami za opóźnienie można było wywieść fakt, zgodnie z którym wstrzymanie premii w 2010 r. należało rozumieć jak odroczenie premii, a nie całkowite zaniechanie wypłaty;

b. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż za lata 2010-2011 pozwana miała dodatni wynik ze sprzedaży należało wywieść, że nie poniosła w tym okresie straty, podczas gdy powyższy wniosek był błędny bowiem opierał się na wybiórczej i dowolnej analizie złożonych w sprawie dokumentów księgowych;

c. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała w postępowaniu, kto i w jakiej formie faktycznie zdecydował o wstrzymaniu premii należało wywieść, że nie doszło do skutecznego wstrzymania premii, podczas gdy powyższy pogląd po pierwsze nie znajduje oparcia w zebranych materiale dowodowym, a po drugie nie koresponduje z przepisami prawa, bowiem nie istnieją przepisy, które nakładałyby na pracodawcę obowiązek wprowadzenia szczegółowej procedury związanej z wstrzymaniem premii;

d. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała w postępowaniu, w jakiej formie, zgodnie z wolą podmiotów zawierających układ zbiorowy, miała zostać podjęta decyzja o ograniczeniu lub wstrzymaniu premii oraz że została w stosownej formie podjęta należało wywieść, iż nie zastosowała konkretnej procedury wstrzymania premii, a zatem wstrzymanie premii nie było skuteczne względem pracowników, podczas gdy wniosek taki był niedopuszczalny z uwagi na to, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w konsekwencji umowy o pracę, a przez to same strony stosunku pracy nie przewidywały szczególnej i konkretnej procedury wstrzymania premii;

e. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała, jaki był planowany zysk w okresie spornym należało wywieść, że faktycznie nie ziszcila się przesłanka nieosiągnięcia planowanego zysku, podczas gdy wniosek ten był sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, ponieważ skoro pozwana w okresie spornym nie osiągnęła żadnego zysku (albowiem poniosła stratę), to tym bardziej nie mogła osiągnąć planowanego zysku, a zatem przeprowadzenie dowodu z planów finansowych za okres sporny nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy;

f. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała jak należy rozumieć pojęcie niewypłacalności w kontekście postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy należało wywieść, że faktycznie nie ziszcila się przesłanka niewypłacalności, podczas gdy wniosek ten był sprzeczny ze wskazaniem poczynionymi w uchwale

siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r. (III PZP 12/03, Lex nr 83431), zgodnie z którymi sąd jest uprawniony do dokonania samodzielnej wykładni tekstu układu zbiorowego pracy, a wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez strony nie są wiążące dla sądu;

g. Sąd I instancji stwierdził, że z faktu, iż sytuacja finansowa uległa poprawie należało wywieść, że termin wymagalności roszczenia o premię powodów nastał, nawet jeśli założyć, że przesłanka wstrzymania premii w postaci nieosiągnięcia planowanego zysku w okresie spornym się spełniła, podczas gdy wniosek taki był niedopuszczalny, skoro sąd nie poczynił w tym przedmiocie żadnych szczegółowych ustaleń faktycznych, przy czym za znaną z urzędu sądowi należało uznać aktualną sytuację finansową pozwanej, bowiem w sprawie został zgłoszony wniosek o zabezpieczenie roszczenia, a sąd I instancji zabezpieczył roszczenie wskazując, że sytuacja majątkowa pozwanej jest zła;

h. Sąd I instancji stwierdził, że pracownikom nie udostępniano tekstu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na wysnucie takiego wniosku;

i. Sąd I instancji stwierdził, że pracownicy nie byli informowani o sytuacji finansowej spółki, podczas gdy z niekwestionowanych zeznań stron wynika, że zwracali się oni do jednego z pracowników, desygnowanych do Rady Nadzorczej- M. G. z prośbą o informację, a w świetle tych zeznań sprzecznym z zasadami wiedzy było wysnucie wniosku, że pracownicy nie mieli wiedzy o stanie majątkowym pozwanej, skoro Rada Nadzorcza, której członkiem był jeden z pracowników- M. G., jest organem nadzoru spółki, który opiniuje sprawozdania finansowe spółki przedstawione przez zarząd spółki.

- naruszenie art. 233 k.p.c.. objawiające się w:

a. Braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. z pominięciem zeznań świadków W. S. oraz P. W., z których to zeznań wynikają wnioski sprzeczne z ustaleniami sądu, a mianowicie: że pracownicy byli informowani o przyczynach wstrzymania premii, że wiedzieli o przyczynach wstrzymania premii, że u pozwanej nie obowiązywały żadne procedury wstrzymania premii, że w okresie spornym pozwana ponosiła stratę, że wstrzymanie premii było jednoznaczne ze wstrzymaniem prawa pracownika do premii, że kondycja pozwanej stanowiła jedną z przesłanek prawa do premii, że u pozwanej została przeprowadzona na wniosek pracowników kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, po której pracownicy nie kwestionowali faktu wstrzymania premii, że premie były wstrzymane do momentu poprawy sytuacji finansowej pozwanej;

b. Poczynieniu ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany i niekwestionowany przez Sąd I instancji materiałem dowodowym polegającym na przyjęciu, że pozwana nie pozostawała w stanie niewypłacalności uprawniającym do wstrzymania premii, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że strata w roku 2009 wyniosła 265.894,65 zł, w roku 2010 wyniosła 2.226.583,13 zł, zaś w roku 2011- 1.076.162,10 zł, a zatem należało uznać, że spółka pozostawała w stanie niewypłacalności.

Mając powyższe na uwadze apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w odniesieniu do wszystkich powodów, zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie, w razie uznania przez Sąd, że zachodzą ku temu przesłanki, apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej ma uzasadnione podstawy i opiera się na trafnych zarzutach, dlatego została uwzględniona, a zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego zmieniony.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w całości, jednak z przeprowadzonych dowodów nie wyciągnął prawidłowych wniosków, a także dokonał dowolnej oceny dowodów oraz

błędnej interpretacji § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP (...). W ten sposób Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przekraczając granice swobodnej oceny dowodów.

W ocenie Sądu Okręgowego słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że premia zawarta w porozumieniach zmieniających umowy o pracę między stronami ma charakter roszczeniowy i nie jest premią uznaniową. Zasady jej przyznawania, jak i wstrzymania zostały określone w treści § 2 rozdziału VII ZUZP. Zgodnie z zawartymi porozumieniami zapisy te, mimo iż układ już nie obowiązywał, stały się zatem elementem stosunków pracy powodów. Podpisując porozumienia zmieniające powodowie zgodzili się na wynikające z tego układu warunki wypłaty premii. Z zapisów porozumień wynika wyraźne odniesienie do ZUZP w zakresie premii „płatna na warunkach i w wysokości wynikających wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP”. Ponadto, jak ustalił Sąd Rejonowy, pracownicy byli informowani, że zasady wypłaty premii nie ulegają zmianie. Wobec tego nie ma podstaw, by przyjąć, że pracownicy – powodowie nie zgodzili się na warunki dotyczące wstrzymania wypłaty tej premii. Taki zapis istniał w ZUZP, który dotychczas był podstawą wypłaty powodom premii regulaminowych. W podstępowaniu nie podniesiono żadnego zarzutu, by procedura poprzedzająca zawarcie, czy też dotycząca rejestracji tego Układu została uchybiona. Układ taki zawiera się z reprezentatywną organizacją związkową, co poprzedzone jest uregulowanymi w Kodeksie Pracy rokowaniami. Ponadto zgodnie z art. 241⁽¹¹⁾ § 1 pkt 2 zakładowy układ zbiorowy pracy podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez właściwego okręgowego inspektora pracy. Przedmiotowy Układ został zarejestrowany w dniu 19.10.1999 r. Należy zatem przyjąć, że powodowie mieli możliwość zapoznać się z treścią ZUZP. Ponadto powodowie wiedzieli o możliwości wstrzymania premii, gdyż wcześniej już takie sytuacje miały miejsce.

Należy zatem przyjąć, że z umów o pracę między stronami wynika wprost warunek negatywny przyznania premii regulaminowej określony w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP. Zgodnie z tym przepisem premie mogą być ograniczane lub całkowicie wstrzymane w razie nie osiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa. Ani w tym przepisie ani w pozostałej części Układu nie wskazano żadnej szczególnej procedury poprzedzającej wstrzymanie wypłaty premii. Procedury takiej nie zawierają także przepisy ogólnie obowiązujące, które na mocy art. 18 § 1 k.p. znalazłyby tu zastosowanie. W szczególności przepisem takim nie jest art. 42 k.p. Przepis ten dotyczy wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co w tym przypadku nie było wymagane. Jak wspomniano wyżej wszelkie warunki wypłaty premii, także te negatywne, określone w ZUZP stanowiły element warunków pracy i płacy powodów. Jeśli tak, to nieuprawniony jest pogląd Sądu I instancji, że strona pozwana winna była wykazać, że przy ograniczaniu, czy wstrzymywaniu premii została zachowana procedura i w jakiej formie taka decyzja została podjęta. ZUZP jest zawierany pomiędzy pracodawcą, a reprezentującą pracowników organizacją związkową. Uprawnienie do wstrzymania wypłaty premii leży po stronie pracodawcy. Należy zatem przyjąć, skoro w Układzie nie zawarto innych postanowień, że decyzję w tej sprawie podejmuje osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy. W przypadku przedsiębiorstwa państwowego, którego dotyczył Układ, był to dyrektor, a jak wynika z KRS w przypadku obecnej spółki jest to zarząd, a każdy jego członek jest uprawniony do jednoosobowej reprezentacji spółki. Ani przepisy ogólnie obowiązujące, ani też ZUZP nie przewidują w jakiej formie powinna zostać wydana decyzja zarządu w sprawie wstrzymania premii i w jaki sposób przekazana pracownikom. Nie ma, w ocenie Sądu Okręgowego, przeszkód, by decyzje zarządu przekazywali pracownikom ich bezpośredni przełożeni, co jak ustalił Sąd I instancji miało miejsce w niniejszej sprawie. Ponadto prezes zarządu informował pracowników o niekorzystnej sytuacji finansowej spółki, jak i o wstrzymaniu premii z tego powodu. Nie było też obowiązku określenia okresu na jaki premia zostaje wstrzymana i czy w późniejszym terminie zostanie wyrównana. Nie można się zgodzić z interpretacją Sądu Rejonowego, że termin „wstrzymanie” oznacza konieczność wyrównania świadczenia wstrzymanego w późniejszym terminie. Interpretacja taka jest sprzeczna z zasadami logiki. W ocenie Sądu Okręgowego, wstrzymanie należy interpretować jako nieprzyznawanie przez jakiś czas. Jest to konsekwencją wskazanych przyczyn wstrzymania premii. Jeśli bowiem pracodawca ze względów finansowych i co należy założyć, dla poprawy sytuacji finansowej zakładu, decyduje się na niewypłacanie premii, to nawet gdyby przez to uzyskał poprawę tej sytuacji, wypłata wstrzymanych świadczeń musiałaby zniweczyć skutki tej poprawy. Gdyby nawet przyjąć, że sytuacja strony pozwanej uległa poprawie, to powodom nie przysługuje prawo do wyrównania wstecz wstrzymanych premii. Oceny tej nie zmienia fakt, że poprzednio po wstrzymaniu wyrównywano pracownikom premie z odsetkami. Pracodawca mógł to uczynić, mimo iż nie był do tego zobowiązany.

Nie sposób się zgodzić z Sądem I instancji, że strona pozwana nie wykazała, by zaistniały przewidziane w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP przesłanki wstrzymania premii. Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w latach objętych żądaniem pozwu strona pozwana odnotowywała wysokie, liczone w milionach złotych, straty. Strata jest pojęciem przeciwstawnym do zysku, wobec tego nie ulega wątpliwości, że w latach, których dotyczy pozew strona pozwana nie osiągała zysku w ogóle. Z interpretacji Sądu Rejonowego wynika, że gdyby strona pozwana zaplanowała jakiś zysk i go nie osiągnęła, wówczas byłyby podstawy do wstrzymania premii, natomiast jeśli nie poczyniła takich planów i nie osiągnęła żadnego zysku, wówczas nie ma podstaw do wstrzymania wypłaty premii. Takie rozumowanie jest nie tylko sprzeczne z celem § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP ale i z zasadami logiki.

Wobec powyższego uznając zarzuty strony pozwanej naruszenia art. 233 1 k.p.c., art. 42 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. za zasadne Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa.

O kosztach procesu w obu instancjach Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Należy wskazać, iż zasada słuszności wywodzona z art. 102 k.p.c. jest odstępstwem od reguły określonej w art. 98 k.p.c. i ma zastosowanie tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Pozwala ona sądom zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo na nie obciążenie przeciwnika kosztami w ogóle. Art. 102 k.p.c., jako przepis o charakterze wyjątkowym i stanowiącym wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu - nie podlega wykładni rozszerzającej. Przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zastosowanie art. 102 k.p.c. następuje jedynie w szczególnych wypadkach, kiedy skumulowane w nich okoliczności dotyczące strony są wyjątkowo nasilone, trwałe i spowodowane zdarzeniami uzasadniającymi szczególną ochronę, nawet kosztem przeciwnika, ponieważ skutkiem zastosowania art. 102 k.p.c. jest bowiem pozbawienie go rekompensaty należnych, poniesionych kosztów procesu. Ustalenie, czy w okolicznościach konkretnej sprawy zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, a sposób korzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i to do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo od generalnej zasady (art. 98 § 1 k.p.c.) obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 17 marca 2010 r., II CZ 105/09, niepubl.; z 11 lutego 2010 r., I CZ 112/09, LEX 564753; z 2 grudnia 2009 r., I CZ 92/09, niepubl.).

Sąd Okręgowy orzekając o nie obciążeniu powodów kosztami postępowania w obu instancjach uwzględnił sytuację majątkową i życiową powodów, jak również ich subiektywne przekonanie co do zasadności zgłoszonego roszczenia. Powodowie wnosząc pozew mieli na uwadze wcześniejsze doświadczenia, kiedy strona pozwana wstrzymała pracownikom wypłatę premii, jednak premia była wypłacana w terminie późniejszym wraz z odsetkami. Ponadto przed wszczęciem procesu strona pozwana w prowadzonej pomiędzy stronami korespondencji zwlekała z udzieleniem stanowczych odpowiedzi i nie kwestionowała wprost prawa do żądania zapłaty premii, co mogło spowodować u powodów przekonanie o słuszności żądań, które ostatecznie okazały się nieuzasadnione po dokonaniu oceny prawnej łączących strony procesu umów, a którą to wiedzą powodowie nie dysponowali.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie zaistniały szczególne okoliczności, dlatego też nie obciążył powodów kosztami postępowania w obu instancjach na podstawie art. 102 k.p.c.