

Sygn. akt VII Pa 61/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2019 roku

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym

Sędziowie Sądu Okręgowego: Jarosław Łukasik - przewodniczący

Katarzyna Gajewska

Izabela Gruszkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Monika Morawska

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2019 roku w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa B. M. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 11 września 2018 roku sygn. akt IV P 318/17/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz B. M. (1) 49 999 zł (czterdzieści dziewięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem premii i 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie 2500 zł (dwa tysiące pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, z uiszczenia której powód był zwolniony.

II. Zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz B. M. (1) 1380 zł (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Katarzyna Gajewska Jarosław Łukasik Izabela Gruszkowska

Sygn. akt VII Pa 61/19

UZASADNIENIE

B. M. powództwem z roszczeniem sprecyzowanym w piśmie procesowym z 26 lutego 2018 r., domagał się zasądzenia od (...) S.A. w K. 49 999 zł tytułem premii za 2013 rok z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 1 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów postępowania. Według podstawy faktycznej powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierownika (...) od 2010 r. i na zajmowanym stanowisku był uprawniony do otrzymywania premii (...), w wysokości 5 % zysku osiągniętego w roku kalendarzowym przez dział, którym kierował powód, po spełnieniu obiektywnych, sprawdzalnych i konkretnych warunków. Wypłata premii była podzielona kwartalnie na cztery części. Spełnienie przez dział celów określanych na początku roku wpływało na wysokość ostatniej, czwartej części premii. Powód otrzymywał tę premię regularnie w okresie od 2011 r. do września 2013 r.. Nie

otrzymał ostatniej części premii za rok 2013, mimo, że w każdym kwartale 2013 r., dział którym kierował, wypracował zysk i osiągnięte zostały cele wyznaczone na 2013 r. Na początku 2014 r. powód został poinformowany w mailu, że w 2013 roku jego dział osiągnął zysk na poziomie około 2 300 000 zł, czyli zysk przekraczający o 1 mln zł cel finansowy wyznaczony przez pracodawcę i że zrealizowane zostały przez oddział pozostałe wyznaczone cele. Mimo spełnienia tych przesłanek, czyli warunków wypłaty pełnej kwoty premii, powód nie otrzymał czwartej części należnej mu całej premii. Łącznie została mu wypłacona za 2013 r. premia w wysokości 62 169 zł, a powinien otrzymać 115 000 zł (tj. 5 % z zysku 2 300 000 zł).

Nakazem zapłaty z 22 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił żądanie powoda nakazując (...) S.A. w K., aby zapłaciła powodowi kwotę 49 999 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

(...) Spółka Akcyjna w K. wniosła sprzeciw od nakazu, żądając oddalenia powództwa i kosztów procesu. Według pozwanej w umowie o pracę strony postanowiły, że powód mógł otrzymywać premie i nagrody o charakterze uznaniowym, na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania. Według regulaminu o przyznaniu premii oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku zarząd spółki, a dokumentem potwierdzającym przyznanie premii oraz jej wysokość jest rozporządzenie prezesa zarządu. Przyznanie premii zależy od pozytywnej oceny pracownika przez przełożonych, decyzja podejmowana jest na wielu etapach i na każdym z nich może ulec zmianie. Warunkiem utworzenia budżetu premiowego jest osiągnięcie zakładanych celów określanych dla każdego zespołu na początku roku. Zdarza się, że mimo realizacji określonych celów, zarząd spółki nie podejmuje decyzji co do przyznania premii lub też premia jest przyznawana i wypłacana mimo braku spełnienia celów, z uwagi na zaangażowanie w obowiązki pracownicze. Zdaniem strony pozwanej okoliczności te świadczą, że premia której zapłaty domaga się powód, de facto ma charakter nagrody. Według twierdzeń pozwanej w 2013 r. zysk (...), którego kierownikiem był powód wyniósł ok. 1 240 000 zł i przy założeniu pozytywnej decyzji zarządu, co do przyznania powodowi premii, w ramach ustalonego budżetu premiowego, powód mógł otrzymać za 2013 r. premię w wysokości ok. 62 000 zł, czyli kwotę, którą pracodawca mu wypłacił.

Wyrokiem ogłoszonym 11 września 2018 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. M. (1) przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o zapłatę oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji orzekł ww. wyrokiem na podstawie następujących ustaleń:

Powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, od 19 lipca 2004 r.. Od 1 września 2010 r. do 28 lutego 2014 r. zajmował stanowisko kierownika centrum. Stosunek pracy stron ustał 30 czerwca 2014 r. na skutek wypowiedzenia umowy przez powoda. Od 22 sierpnia 2011 r. stałe miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7000 zł brutto, a od 2 czerwca 2012 r. do 28 lutego 2014 r. 9000 zł brutto.

Przedsiębiorstwo strony pozwanej podzielone jest na sektory, nad którymi sprawują nadzór szefowie sektorów - członkowie zarządu spółki. Sektory dzielą się na (...), którymi zarządzają szefowie (...)W ramach (...) funkcjonują centra; takie jak (...)produkcyjne, testów, sprzedaży, wdrożeniowe, administracyjne. Powód był kierownikiem (...), które wchodziło do (...), którego szefem był do połowy 2013 r. L. C., a następnie M. D.. (...) to zajmowało się tworzeniem dokumentacji, szkoleniami dla klientów, wspieraniem systemów zewnętrznych klientów, wspieraniem działów wdrożeniowych i testowania aplikacji, wspieraniem konsultantów.

Od 1 lutego 2010 r. obowiązywał u strony pozwanej regulamin wynagradzania. Według postanowień regulaminu powód był kierownikiem komórki organizacyjnej. W § 10 ust. 1 regulaminu postanowiono, że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę, na mocy której przyzna pracownikowi premię stałą z tytułu pełnienia funkcji kierownika (...). Zgodnie z ust. 2 § 10 premia stała jest wypłacana z dołu, w ostatnim dniu miesiąca. W myśl § 11 ust. 1 i ust. 2 regulaminu wynagradzania, za szczególnie wydajną pracę pracodawca może przyznać pracownikom

dodatkowe wynagrodzenie uznaniowe (premię uznaniową, nagrodę pieniężną). O przyznaniu premii uznaniowej lub nagrody pieniężnej oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku Zarząd Spółki. Dokumentem potwierdzającym przyznanie oraz wysokość premii jest rozporządzenie Prezesa Zarządu. W § 11 A ust. 1 i ust. 2 regulaminu postanowiono, że kierownikom komórek organizacyjnych Zarząd może przyznać premię uznaniową związaną z oceną pracy oraz osiągniętymi wynikami podległej jednostki. O przyznaniu premii uznaniowej oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku Zarząd Spółki. Dokumentem potwierdzającym przyznanie oraz wysokość premii jest rozporządzenie Prezesa Zarządu. Wynagrodzenie uznaniowe, o którym mowa w § 11 i § 11 A, nie jest pomniejszane za okres pobierania zasiłków i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie jest wliczane do podstawy wymiaru zasiłków ani ekwiwalentu za urlop (§ 12 regulaminu wynagradzania).

Zgodnie z § 5 ust. 2 łączącej strony umowy o pracę z 22 sierpnia 2011 r., powód na stanowisku kierownik (...) mógł otrzymywać premie i nagrody o charakterze uznaniowym, na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania niezależnie od wynagrodzenia wynikającego z umowy. Od kilkunastu lat u strony pozwanej funkcjonuje tzw. budżet premiowy (...), z którego może być przyznana premia szefom (...) i kierownikom (...), a także może być podzielony między pracowników produkcyjnych, o czym decyduje szef sektora w porozumieniu z szefem (...). (...) jest budżetem premiowym, ustalany przez zarząd spółki, według różnych wskaźników zależnych od specyfiki pracy w sektorach. Naliczaniem budżetu premiowego zajmuje się dział systemów motywacyjnych. Budżet premiowy (...) naliczany jest w ten sposób, że z 5 % zysku wypracowanego przez komórkę organizacyjną, 50 % naliczane jest narastająco na każdy kwartał roku kalendarzowego, a pozostałe 50 % (z 5 % zysku) naliczane jest po zakończeniu roku. Wysokość budżetu premiowego (...) uzależniona jest od wyniku finansowego całej spółki i decyzji zarządu. Budżet premiowy (...) stanowi warunki brzegowe przyznawanych w jego ramach premii. Może zostać także wykorzystany na inne cele niż wypłata premii, np. spotkania integracyjne pracowników i wówczas budżet jest pomniejszany o koszt takiego spotkania. Oprócz budżetu premiowego (...) funkcjonuje u strony pozwanej także budżet premiowy (...), którym dysponuje kierownik (...) lub kierownik projektu, przeznaczony dla pracowników wchodzących w skład tych komórek organizacyjnych.

U strony pozwanej brak jest aktu wewnątrzzakładowego, który regulowałby zasady przyznawania i ustalania wysokości premii wypłacanych w ramach budżetu (...). Zasady ustalania premii z budżetu (...) przekazywane są przez przełożonych ich pracownikom ustnie, po objęciu stanowiska, na którym takie premie są przyznawane. Powodowi zasady te przekazał L. C.. Nie ma ustalonych terminów wypłaty premii. Na początku roku kierownik (...) wspólnie z przełożonym - szefem (...), ustala cele na kolejny rok. Warunkiem wstępnym przyznania kierownikowi(...) premii w ramach budżetu (...) jest pozytywna weryfikacja celów, w tym celu finansowego, tj. osiągnięcie zysku. W strukturze organizacyjnej strony pozwanej funkcjonują (...), które nigdy nie wypracowały zysku, a mimo to ich kierownikom wypłacane są premie. Gdy strona pozwana podpisała umowę z klientem, ustalany był wstępnie między (...) sposób dzielenia przychodu, z uwzględnieniem stopnia zaangażowania każdego z (...) w realizację produktu dla klienta. W trakcie realizacji projektu, gdy wpływały należności z umowy, były one dzielone między (...), według ustalonego wcześniej procentowego udziału. Przypisany do każdego z centrów, procentowo określony udział w przychodzie, mógł w ciągu roku ulec zmianie na skutek decyzji kierowników (...), co wynikało ze stopnia zaangażowania konkretnego (...) w realizację projektu. Przed zamknięciem IV kwartału i zakończeniem roku, środki te powinny zostać ostatecznie rozdzielone. Były to tzw. wewnętrzne rozliczenia między (...), które wpływały na ostateczny zysk (...) będący podstawą naliczenia premii (...). Podział przychodu między (...) był akceptowany przez szefa (...), który mógł także sam dokonać wewnętrznych rozliczeń między(...), na każdym ich etapie. O przesunięciu zleceń między (...) i ich wysokości mógł także zdecydować szef sektora. Nie było ustalonego terminu, do którego szef (...) lub szef sektora mogli przesunąć zlecenia. Nie było regulacji, które określałyby według, jakich zasad powinny się odbywać rozliczenia wewnętrzne. W przypadku sporu między kierownikami (...), co do przesunięcia zleceń, rozstrzygał szef (...). Po otrzymaniu informacji z działu systemów motywacyjnych o wysokości budżetu premiowego (...), decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii, jak i co do wysokości premii dla kierownika (...) podejmuje jego bezpośredni przełożony, szef (...). M. D. jako szef (...) przy podejmowaniu decyzji o zawnioskowaniu wypłaty premii (...) dla kierownika (...), brał pod uwagę zaangażowanie w projekt i zdarzało się, że mimo nie wypracowania zysku przez (...), wnioskował o wypłatę premii dla jego kierownika. Następnie, wniosek w przedmiocie wypłaty premii, szef (...) przekazuje szefowi sektora (członkowi

zarządu), który może całkowicie zmienić decyzję szefa (...), zmodyfikować lub zaakceptować. Szef sektora może także podjąć decyzję, że z budżetu premiowego (...) zostaną dokonane odpisy na nagrody dla wyróżniających się pracowników (...). Zdarza się także, że szef sektora podejmuje decyzję o niewypłaceniu premii (...) kierownikowi (...), które osiągnęło zysk, ponieważ takiego zysku nie wykazał (...), w którym znajduje się to (...). Ostateczna decyzja, co do przyznania, odmowy przyznania i wysokości premii dla każdego z pracowników, w ramach budżetu (...), należy do prezesa zarządu spółki. Prezes zarządu podpisuje rozporządzenie, w którym imiennie wskazani są pracownicy, którym przyznawane są premie. Rozporządzenie to przekazywane jest następnie do działu kadr, który wypłaca należności pracownicze.

Powodowi jako kierownikowi (...), wypłacono premię z budżetu (...): w marcu 2011 r. w wysokości 36 785 zł, w grudniu 2011 r. w kwocie 5 582 zł, w styczniu 2012 r. w wysokości 74 015 zł, w kwietniu 2012 r. w wysokości 18 585 zł, w czerwcu 2012 r. w kwocie 8 507 zł, we wrześniu 2012 r. w wysokości 8 635 zł, w marcu 2013 r. w kwocie 77 662 zł, we wrześniu 2013 r. w wysokości 22 289 zł, w styczniu 2014 r. w kwocie 25 538 zł, w marcu 2014 r. w wysokości 14 342 zł. W każdym przypadku wypłaty należności powodowi, prezes zarządu spółki podpisywał rozporządzenie o przyznaniu premii uznaniowej we wskazanych wyżej kwotach, na zasadzie "art. 11 Regulaminu wynagradzania". W 2013 r. cel finansowy do osiągnięcia premii (...) dla (...), którym kierował powód wynosił 1 300 000 zł. (...) powoda wypracowało zysk w wysokości 2 243 651,39 zł. 28 lutego 2014 r. M. D., wówczas szef (...), wysłał do A. W., pracownicy działu systemów motywacyjnych, e-maila z poleceniem, aby odebrała z datą grudniową 2013 r. zlecenia w wysokości 600 000 zł z (...) A. C. do (...) M. W. oraz zlecenia w wysokości 1 000 000 zł z (...) B. M. do (...) M. W.. W mailu wskazano także, że przesunięcia wynikają z decyzji o finansowaniu produkcji I. z (...) oraz wdrożenia 02. Wiadomość M. D. oznaczała, że zlecenie w wysokości

1 000 000 zł zostało przesunięte z (...) kierowanego przez powoda do (...) produkcyjnego kierowanego przez M. W. (1). W ciągu roku powód rozliczał się z (...), którym kierował M. W. (2), jak również dokonywał przesunięć do innych (...). W 2013 r. w (...) było 8 (...), w tym (...), którym kierował powód. W tym roku tylko dwa (...), kierowane przez powoda i A. C. (2) osiągnęły zysk. M. D. podjął decyzję o przesunięciu zleceń o wartości 1 000 000 zł, z (...) powoda i A. C. (2) do (...) M. W. (1), ponieważ ten ostatni kierował zespołem odpowiedzialnym za wdrożenie i produkcję systemu, tj. za ten etap realizacji projektu, kiedy ponoszone są największe nakłady. Powód kierował (...) utrzymaniowym, odpowiedzialnym za serwis, tj. (...), które z uwagi na charakter wykonywanych w nim prac, przynosiło zysk.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest niezasadne i podlega oddaleniu w następstwie oceny, że premia, której zapłaty domagał się powód, nie miała charakteru premii regulaminowej. Sąd wywiódł, że z treści umowy o pracę łączącej stronę pozwaną i powoda na stanowisku kierownika (...) wynika wprost, że oprócz wynagrodzenia, mógł on otrzymywać premie i nagrody o charakterze uznaniowym, na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania. W myśl § 11 ust. 1 i ust. 2 regulaminu, za szczególnie wydajną pracę, pracodawca może przyznać pracownikom dodatkowe wynagrodzenie uznaniowe (premię uznaniową, nagrodę pieniężną). O przyznaniu premii uznaniowej lub nagrody pieniężnej oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku Zarząd Spółki. Dokumentem potwierdzającym przyznanie oraz wysokość premii jest rozporządzenie Prezesa Zarządu. W regulaminie wynagradzania jest także mowa o premii stałej z tytułu pełnienia funkcji kierownika (...), która jednak musi zostać uregulowana w umowie (§ 10). Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego, strony nie zawarły umowy, której przedmiotem byłaby premia stała. Zarówno umowa o pracę, jak i regulamin wynagradzania nie przesądzają, z dopełnieniem jakich konkretnych warunków związane jest przyznanie "premi uznaniowej", co wskazuje na jej nieroszczeniowy, uznaniowy charakter. W umowie o pracę i regulaminie wynagradzania brak zarówno pozytywnych jak i negatywnych przesłanek nabycia premii. W regulaminie mowa jest jedynie o szczególnie wydajnej pracy, ocenie pracy oraz osiągniętych wynikach podległej jednostki. Dodatkowo na nagrodowy charakter świadczenia powoda wskazuje okoliczność, że zgodnie z regulaminem wynagradzania, w każdym przypadku ostateczna akceptacja wypłaty tego świadczenia przybierała formę rozporządzenia, w którym widniało imię i nazwisko powoda, (...), w którym znajdowało się jego (...), rodzaj premii ((...)) i kwota. Rozporządzenie, w którym jako podstawę przyznania premii wskazywano § 11 regulaminu wynagradzania, podpisywane było przez prezesa zarządu, do którego należała ostateczna decyzja co do premii, a następnie przekazywane do działu kadr. Przeczy to twierdzeniom powoda o automatyzmie w wypłacie premii. Fakt, że należność została nazwana w umowie o pracę i w regulaminie wynagradzania premią

uznaniową oraz że nie ustalono w tych dokumentach, od spełnienia jakich konkretnie warunków zależy jej przyznanie, nie przesądza ostatecznie jej charakteru. O klasyfikacji danego świadczenia decyduje nie nazwa, a wyłącznie jego prawny charakter. W praktyce strony mogły tak ułożyć łączący je stosunek prawny, że powodowi, w każdym przypadku spełniania pewnych konkretnych i sprawdzalnych przesłanek, pracodawca był zobowiązany do wypłaty premii. Jednak w ocenie sądu, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie pozwoliło na takie stwierdzenie. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzi do wniosku, że wprawdzie mierzalne i sprawdzalne kryteria można było odnieść do tworzenia budżetu premiowego (...), ale już nie do zasad wypłat i wysokości premii przyznawanych z tego budżetu. Sąd Rejonowy przyjął, że strona pozwana jest dużym przedsiębiorstwem, które na potrzeby przyznawania i wypłat premii uznaniowych, przewidzianych w regulaminie wynagradzania, przyjęło wstępne ustalenia dotyczące funduszy, w ramach których premie mają być wypłacane. Są nimi budżety premiowe (...) (dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze) oraz budżety premiowe (...) (dla pracowników produkcyjnych), których wysokość jest ustalana w oparciu o konkretne dane (liczby). Budżet naliczany był w oparciu o zysk komórki organizacyjnej (w tym przypadku (...)) i dzielony na kwartały. Stanowił jednak tylko ramy, w których powinny się zmieścić osoby decydujące o przyznaniu, wysokości lub odmowie przyznania premii. Co istotne, z budżetu premiowego mogły być także finansowe, np. koszty imprez integracyjnych pracowników oraz decyzją szefa sektora, dokonywane odpisy na nagrody, co zmniejszało budżet, a zatem wpływało na wysokość premii, która w tej sytuacji nie mogła już stanowić iloczynu 5% i wypracowanego zysku. W najbardziej typowym ujęciu zarówno samo przyznanie nagrody, jak i jej wartość jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy. W praktyce jednak (tak jak w rozpatrywanej sprawie), pojawiają się świadczenia, których zasady nabycia łączą w sobie cechy premii i nagrody. Sąd wywiódł, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że konkretne i sprawdzalne kryteria nabycia prawa do premii uznaniowej, funkcjonowały jedynie na etapie ustalenia budżetu premiowego (...). Nawet realizacja celów, w tym celów finansowych, ustalanych na początku roku przez kierownika (...) i szefa (...), nie było gwarancją przyznania powodowi premii. Z zeznań E. J. i M. D. wynikało, że w strukturze spółki funkcjonują (...), które z uwagi na charakter wykonywanych w nich zadań są deficytowe i nie wypracowują zysku, a mimo to ich kierownikom wypłacana jest premia (...) co jest wynikiem pozytywnej oceny ich pracy i zaangażowania. Także świadek R. J. potwierdził, że w jednym przypadku, (...) którym kierował nie wypracowało zysku, a mimo to otrzymał premię (...). Również zmiany w strukturze organizacyjnej strony pozwanej wpływały na przyznanie lub brak przyznania premii (...). Powód był kierownikiem (...) od września 2010 r. i mimo, że jego (...) nie miało ustalonych celów na ten rok i nie wypracowało zysku, otrzymał premię (...). Także zmiany w strukturze (...) w 2013 r. wpłynęły na inny podział premii, niż wynikający z osiągniętych celów finansowych (...) znajdujących się w tym (...). Zatem sprawdzalne i wymierne kryteria były i są stosowane u strony pozwanej jedynie na etapie ustalenia budżetu premiowego (...), ale potem ma miejsce proces akceptacji, kiedy nawet osiągnięcie celu finansowego lub innych celów, nie gwarantuje wypłaty premii, także w maksymalnej wysokości określonej osiągniętym zyskiem. Na każdym z etapów podejmowania decyzji co do przyznania premii kierownikowi (...) i jej wysokości, może być ona zmieniona przez szefa (...), szefa sektora, czy też na końcu prezesa zarządu spółki. W procesie podejmowania tych decyzji nie są oni związani żadnymi konkretnymi kryteriami. O tym, że szefowie (...) mogą swobodnie dysponować budżetem premiowym (...) i nie są związani żadnymi wytycznymi, dokonując przesunięć między kierownikami (...) świadczy wiadomość mailowa L. C., wówczas szefa (...) i przełożonego powoda, z 15 marca 2011 r. (k. 205r.), z której wynika, że dokonywał on swobodnych przesunięć w premii (...) w (...) którym kierował oraz że wnioskował o akceptację tej decyzji do P. P., wówczas szefa sektora. Na podstawie korespondencji mailowej z 4 czerwca 2014 r. i 4 grudnia 2014r. (k. 206 i 207 as.) Sąd uznał, że P. P. odmówił akceptacji premii w (...) kierowanym przez M. D., a z wiadomości e-mail z 5 grudnia 2013 r. (k. 210), że będzie miał on uwagi co do wszystkich przedłożonych mu do akceptacji premii (...). Nieograniczona decyzyjność szefów (...), co do przyznawania i wysokości premii wynikała między innymi z potrzeby dokonywania wewnętrznych rozliczeń między (...), po to aby zobiektywizować wypracowany przez (...) zysk, tj. aby odpowiadał on zaangażowaniu i ilości pracy, mimo że np. (...) nie osiągnęło wymiernego wyniku finansowego. Powód nie kwestionował, że szefowie (...) mają pełne uprawnienia w tym zakresie, zarzucał jedynie, że M. D. nie powinien tego robić po formalnej akceptacji celów, jakie jego (...) osiągnęło w 2013 r. Jednak z postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie nie wynika, aby szef (...) był związany konkretnym terminem, po upływie którego nie mógł dokonać przesunięć zleceń między (...). Nawet gdyby zatem przyjąć, że powodowi należna była premia o charakterze roszczeniowym, a jednym z kryteriów jej przyznania była formalna akceptacja wszystkich celów, w tym celu finansowego, to brak jest podstaw do przyjęcia,

że po tej dacie przełożony nie mógł dokonać przesunięć między (...), wpływając tym samym na wysokość premii. Tym bardziej, że takie rozliczenia wewnętrzne nie miały na celu uniknięcia wypłaty pracownikowi premii, a bardziej sprawiedliwy, w ocenie pracodawcy, podział tej premii, odpowiadający nakładowi pracy. Pracodawca, wypłacał w całości premię wynikającą z osiągniętego zysku, przy czym rozdzielał tę premię między kierowników (...), według własnego uznania. Sytuacja taka miała miejsce w lutym 2014 r., kiedy M. D. odebrał w grudniu 2013 r., zlecenia w wysokości 600 000 zł z (...) A. C. (3) do (...) M. W. (1) oraz zlecenia w wysokości 1 000 000 zł z (...) powoda do (...) M. W. (1). Taka decyzja przełożonego powoda wpłynęła na wysokość zysku, które jego (...) wykazało na koniec roku i skutkowało obniżeniem premii (...) o kwotę będącą przedmiotem sporu, a opisane działanie pracodawcy było wyrazem uznaniowości przyznawania pracownikom należności. Powodowi nie przysługiwało roszczenie o wypłatę spornego świadczenia, bo jego wypłata i wysokość należała do sfery swobodnego uznania pracodawcy, nie podlegającego weryfikacji sądu.

Sąd pierwszej instancji orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, wyrażoną w art. 98 § 1 i § 3 kpc, w myśl § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r.

Powód zaskarżył wyrok w całości apelacją, zarzucając w niej Sądowi pierwszej instancji naruszenie:

1/ art. 105 kp poprzez jego zastosowanie i błędne przyjęcie, że premia (...) była nagrodą.

2/ art. 233 § 1 kpc przez:

a) wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających i błędne przyjęcie, że świadczenie objęte sporem miało charakter uznaniowy, w sytuacji gdy powód był uprawniony do otrzymywania premii (tzw. premii (...)), po spełnieniu obiektywnych, konkretnych i sprawdzalnych warunków,

b) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i nieuwzględnienie, że świadek R. J. zeznał, że zasady dotyczące wypłat premii (...) nie zostały spisane, ponieważ nikt nie chciał takiej zasady uwiecznić w formie pisemnej z obawy o roszczenia (nagranie obejmujące zeznania świadka R. J. – 1 h 16 min 04 s i następne),

c) wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj. z zeznań świadka E. J. wniosku z niego niewynikającego, tj. że w strukturze organizacyjnej strony pozwanej funkcjonują (...), które nigdy nie wypracowały zysku, a mimo to ich kierownikom wypłacane są premie (...), co jest wynikiem pozytywnej oceny ich pracy i zaangażowania, podczas gdy świadek E. J. zeznała całkowicie przeciwnie, a mianowicie, że są (...) produkcyjne, które się cechują tylko i wyłącznie wynikami ujemnymi, które nigdy nie będą miały wyniku dodatniego, ale premie przyznawane dla kierowników takich (...) nie pochodzą z budżetu premiowego (...), dla kierowników takich (...) premie ustalane są indywidualnie przez prezesa zarządu (zeznania świadka E. J. - 50 minuta 46 sekunda i następne); przywołanego wniosku Sądu I instancji - wbrew twierdzeniom Sądu I instancji - nie potwierdzają też zeznania świadka R. J. (1 h 10 min 20s i następne),

d) przekraczające granice swobodnej oceny dowodów pominięcie istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych, a w szczególności, że wysokość kwot wypłacanych powodowi tytułem premii (...) odpowiada kwocie stanowiącej 5% zysku wypracowanego przez Dział powoda w danym roku kalendarzowym oraz że powód regularnie otrzymywał premię (...),

e) sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie:

- błędnego wniosku, że(...) jest budżetem premiowym, że budżet premiowy (...) stanowi warunki brzegowe przyznawanych w jego ramach premii, w sytuacji gdy z materiału dowodowego wynika, że (...) jest premią, a nie budżetem premiowym; żaden z dokumentów składających się na materiał dowodowy nie posługuje się pojęciem budżetu premiowego (...), lecz pojęciem premii (...) (vide kopia pełnomocnictwa złożonego przez stronę pozwaną do akt sprawy wraz z pismem z dnia 9 listopada 2017 roku, korespondencja mailowa zalegająca w aktach sprawy),

- błędnego wniosku, że nie ma u strony pozwanej ustalonych terminów wypłaty premii (...) w sytuacji gdy z zeznań świadka R. J. i powoda (zeznania świadka R. J. – 1h 05 min 34 s i następne, wyjaśnienia powoda) oraz z treści złożonych do akt sprawy list płac jednoznacznie wynika, że premia (...) była wypłacana w ten sposób, że kwota odpowiadająca 2,5% zysku wypracowanego przez Dział w danym kwartale roku kalendarzowego (tj. w okresie 3 miesięcy danego roku kalendarzowego) była wypłacana po zakończeniu danego kwartału; z kolei kwota odpowiadająca 2,5% zysku osiągniętego przez Dział w przeciągu całego danego roku kalendarzowego była wypłacana wraz z kwotą odpowiadającą 2,5% zysku wypracowanego przez Dział w ostatnim kwartale tegoż roku kalendarzowego,

- błędnego wniosku, że weryfikacja spełnienia celów jest jedynie wstępnym warunkiem przyznania premii (...) kierownikowi, w sytuacji gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika wniosek odmienny - powód był uprawniony do otrzymywania premii (...) po spełnieniu obiektywnych, konkretnych i sprawdzalnych warunków, po zrealizowaniu celów ustalanych na początku danego roku kalendarzowego,

- błędnego wniosku, że zmiany w strukturze (...) w 2013 roku wpłynęły na inny podział premii, niż wynikający z osiągniętych celów finansowych (...) znajdujących się w tym (...), co zdaniem Sądu I instancji oznacza, że osiągnięcie założonych celów nie gwarantuje wypłaty premii, w sytuacji gdy - nawet jeśli do takich zmian w 2013 roku doszło - to nie miały one takiego charakteru jak zmiany z 2010 roku i nie wpłynęły one na Dział powoda oraz nie powinny one być wpłynąć na wypłatę premii (...)(nagranie z rozprawy obejmującej zeznania powoda); w rezultacie nie było żadnych podstaw do odebrania z Działu powoda kwoty 1 000 000 złotych,

f) przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i pominięcie przy ocenie wiarygodności twierdzeń strony pozwanej okoliczności, że twierdzenia strony pozwanej, że premia nie była procentem od wyniku (sprzeciw od nakazu zapłaty) pozostają w sprzeczności z przedłożonymi przez stronę pozwaną listami płac dotyczącymi powoda w połączeniu z przedłożonymi przez stronę pozwaną wydrukami z hurtowni danych dla Działu ((...)) powoda oraz zeznaniami powoda i świadka R. J.,

g) przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i pominięcie przy ocenie wiarygodności zeznań świadka E. J. okoliczności, że zeznania tegoż świadka, że nie było ustalonego żadnego wskaźnika na potrzeby wyliczenia (...) pozostają w sprzeczności z przedłożonymi przez stronę pozwaną listami płac dotyczącymi powoda w połączeniu z przedłożonymi przez stronę pozwaną wydrukami z hurtowni danych dla Działu ((...)) powoda, zeznaniami M. D., który składał wyjaśnienia w charakterze strony pozwanej oraz zeznaniami powoda oraz świadka R. J.

h) wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, że zasady ustalania budżetu (...) przekazywane są pracownikom ustnie, przez ich przełożonych, że powodowi zasady ustalania budżetu (...) przekazał L. C., w sytuacji gdy z zeznań świadka R. J. i powoda wynika, że przełożeni przekazali odpowiednio powodowi i świadkowi R. J. zasady dotyczące premii (...), a nie budżetu (...),

i) przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie poprzez przyjęcie, że ujemny wynik (...) mógł spowodować niewypłacenie premii (...) w sytuacji gdy żaden ze złożonych dokumentów tego nie potwierdza; wręcz przeciwnie, złożony w sprawie wynik (...)(...) 2013-załączony do pisma strony pozwanej z 30 czerwca 2017 roku) pokazuje, że pomimo ujemnego wyniku w I, II, III kwartale 2013 roku jaki odnotował (...) w skład którego wchodził Dział ((...)) powoda, powodowi i tak wypłacono za te kwartały tj. za I, II i III kwartał 2013 roku kwoty (w wysokości zgodnej z twierdzeniami powoda) tytułem premii (...) wobec zysku wypracowanego przez Dział powoda (vide listy płac, str. 6 odpowiedzi na sprzeciw).

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda 49 999 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego wg norm, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Skutecznie wniesiona przez powoda apelacja i przepis art. 378 § 1 kpc stanowiły dla sądu drugiej instancji podstawę do rozpoznania i rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w której orzekł zaskarżonym wyrokiem sąd pierwszej instancji, w granicach apelacji oraz na podstawie materiału wskazanego w art. 382 kpc. Materiał ten (czyli zgromadzone w sprawie dowody i pozostałe elementy materiału procesowego z akt), oceniony jako całość, przy zastosowaniu reguł z art. 227-234 kpc oraz w kontekście apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa procesowego, potwierdza w tej sprawie częściową zasadność apelacyjnych wniosków.

Twierdzenia stron opisane pismami procesowymi i złożone do protokołu posiedzeń jawnych, w których strony przedstawiły swoje roszczenia i stanowiska procesowe oraz ich podstawy faktyczne, a także dowody, na których Sąd pierwszej instancji oparł wskazane w podstawie faktycznej orzekania ustalenia faktyczne, potwierdzają w sposób niebudzący wątpliwości, że powód żądał zapłaty kwoty objętej roszczeniem pozwu dlatego, że na podstawie ustnych przekazów przełożonego o zasadach przysługiwania świadczenia określanego w pozwanym przedsiębiorstwie terminem premia (...)i kilkuletniej praktyce stosowania tych zasad, dysponował wiedzą, że pracodawca zawsze przyznaje i wypłaca kierownikom (...) premię, jeżeli dane (...) zrealizuje wyznaczony w danym roku kalendarzowym cel finansowy i osiągnie zysk, który będzie nie mniejszy niż ustalona dla danego (...) kwota. W takiej sytuacji łączna wartość premii (...) za rok wynosi 5 % wartości uzyskanego przez (...) zysku. Według powoda zasadność żądania kwoty oznaczonej w pozwie tytułem premii (...) za rok 2013 uzasadnia fakt, że (...), którym kierował przez cały 2013 rok, osiągnęło wyznaczony cel i wypracowało zysk wyznaczony na rok 2013, a mimo to nie otrzymał on kwoty premii należnej czyli 5% zysku osiągniętego do końca czwartego kwartału. Według strony pozwanej powód nie może domagać się zapłaty świadczenia dochodzonego w pozwie, nawet przy założeniu, że kierowane przez niego (...) zrealizowało zadania i cel finansowy wyznaczone na rok 2013 dlatego, że ani umowa stron, ani Regulamin wynagradzania pracodawcy nie zawierały postanowień o prawie pracownika do premii regulaminowej, a jedynie, o tym że pracownikowi może być przyznana premia i nagroda uznaniowa, której wypłata, według stosowanych w firmie procedur, wymaga „rozporządzenia Prezesa Zarządu” potwierdzającego przyznanie premii lub nagrody oraz ich wysokość. Po zakończeniu 2013 r. taki dokument odnośnie powoda nie powstał. Pracodawca twierdzi, że premie przysługują ale są przyznawane według wspólnych dla całej firmy zasad (przesłanek) i podobnych procedur tworzenia funduszu premiowego oraz obliczania i przyznawania premii, natomiast wypłacenie premii jest sposobem motywowania. Pracodawca potwierdził, że na początku 2013 roku, tak samo jak w latach ubiegłych, wyznaczył (...), którym kierował powód zadania i kwotowy cel finansowy, których zrealizowanie było warunkiem przyznania premii z tworzonego w tym celu rokrocznie funduszu premiowego, ale twierdził, że wg stosowanych procedur osoby decyzyjne na różnych poziomach struktury organizacyjnej mogły uznaniowo zmieniać decyzje o przyznaniu premii lub nagrody i jej wysokości, a w konsekwencji nie przedstawić Prezesowi Zarządu wniosku o przyznanie premii kierownikowi (...) mimo spełnienia celów premiowych wyznaczonych (...) na początku roku kalendarzowego. Zdaniem strony pozwanej okoliczności te świadczą, że premia której zapłaty domaga się powód, ma de facto charakter nagrody. Strona pozwana wskazała również, że w 2013 r. zysk (...), którego kierownikiem był powód wyniósł ok. 1 240 000 zł, gdyż został obniżony 1 000 000 zł przez szefa, któremu podlegało (...) powoda, a w konsekwencji, że nawet przy założeniu pozytywnej decyzji zarządu, co do przyznania powodowi premii, w ramach ustalonego budżetu premiowego, powód mógł otrzymać za 2013 r. premię w wysokości ok. 62 000 zł, czyli kwotę, którą pracodawca mu wypłacił.

Dowody na jakich oparł ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji, ocenione łącznie z pozostałym materiałem z akt i zgodnie z regułami z art. 228-234 kpc, potwierdzają, że wbrew twierdzeniom apelującego istotne dla rozstrzygnięcia sporu i sprawy ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji mają miarodajne potwierdzenie w dowodach, których wiarygodność i moc dowodowa została przez Sąd pierwszej instancji oceniona zgodnie z zasadami jakie wynikają z przepisów cywilnego prawa procesowego. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu pierwszej instancji za podstawę miarodajną do oceny materialnoprawnej zasadności powództwa. Sąd drugiej instancji

nie zgodził się z dokonaną przez Sąd pierwszej instancji subsumcją i wnioskami z oceny prawnej Sądu pierwszej instancji.

W pierwszej kolejności należało mieć na uwadze, że sedno sporu w tej sprawie dotyczy jednej z cech właściwości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, jaką jest jej odpłatność. Oznacza ona, że realizacja nałożonego na pracownika zobowiązania pracowniczego nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty za pracę wykonaną wynagrodzenia zasadniczego oraz przyznanie i wypłatę innych świadczeń i należności ze stosunku pracy wg zasad, które mogą być ustalone zgodnie z wolą stron, czyli w umowie oraz powinny być zapisane w regulaminie wynagradzania i które nie mogą być sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Na gruncie faktycznym jaki potwierdza materiał z akt tej sprawy nie budzi wątpliwości, że w sporem objętym okresie pisemne regulacje płacowe u strony pozwanej zawierały tylko regulamin wynagradzania obowiązujący od 1 lutego 2010 r. Regulamin ten zawiera tylko ogólne i w istocie wyjątkowo enigmatycznie brzmiące zapisy o możliwości przyznania pracownikom świadczeń określanych jako premie lub nagrody uznaniowe. Nie ma podstaw aby tej treści zapisy uznać za regulamin premiowy lub podstawę materialnoprawną pozwalającą rozstrzygnąć o prawie powoda i innych pracowników strony pozwanej do jakiegokolwiek premii, a w konsekwencji jako samoistne źródło prawa do roszczenia o zapłatę premii. W ukształtowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd o dychotomicznym podziale świadczeń pracowniczych na premie i nagrody. O premii możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest stypizowanie sytuacji, w których pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i wysokości premii. Odpowiada temu roszczeniowy charakter premii, gdyż źródłem jego powstania jest spełnienie przez pracownika wcześniej określonych warunków, a nie jest wyłącznie uznaniowa decyzja pracodawcy. Z momentem spełnienia ustalonych przez pracodawcę warunków powstaje po stronie pracownika prawo do żądania wypłaty świadczenia. Pracodawca nie może skutecznie odmówić wypłaty premii, jeśli pracownik spełnił warunki jakie wyznaczył pracodawca i jakich spełnienie wcześniej oznaczył z deklaracją wypłaty premii, tylko dlatego, że nie sporządził regulaminu premiowego w formie pisemnej lub że z przyczyn jakich pracownikowi w momencie wskazania celów premiowych uznał że może nie przyznawać premii, mimo że pracownik wwiązał się ze swojego zobowiązania i wykonane zostały wyznaczone przez pracodawcę zadania i osiągnięte wymierne i obiektywnie weryfikowalne cele premiowe. Natomiast z nagrodą (nazywaną nierzadko premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy o tym czy, że i w jakiej wysokości pracownik otrzyma premię nie decyduje spełnienie określonych przez pracodawcę warunków, ale swobodne uznanie zastrzeżone samemu pracodawcy lub wyznaczonych przez niego osób. Mówiąc inaczej, gdy o realizacji zapowiedzi przyznania pracownikowi świadczenia rozstrzyga wyłącznie wola pracodawcy i tylko jemu znane przesłanki można deklarację wypłaty świadczenia kwalifikować jako pozostawioną do realizacji pracodawcy według jego swobodnego uznania. Pracodawca zawsze może według swojego uznania decydować o wypłacie w celach motywacyjnych premii pracownikom gdy nie zostały wypełnione wcześniej wyznaczone warunki premiowe, ale decyzje takie nie zmieniają charakteru świadczenia i nie pozbawiają roszczenia o zapłatę premii pracowników, którym złożona została deklaracja zapłaty premii przy jednoczesnym wyznaczeniu konkretnych, weryfikowalnych celów premiowych. Różnice między premią a nagrodą nie mają zatem cech semantycznych lecz są jakościowe. Decydującego znaczenia nabiera fakt, czy pracodawca wyznaczył skonkretyzowane, podlegające obiektywnej weryfikacji przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczenia i zapoznał z nimi pracownika. Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, czyli przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. 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 z glosą M. du Valla; 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 Pracownicza 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 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 Nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 Nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; 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). Za niezgodną z fundamentalną zasadą, że umów należy dotrzymywać, czyli sprzeczną

z zasadami współzycia społecznego i prawem, należy przy tym uznać odmowę przez pracodawcę zapłaty premii konkretnemu pracownikowi, w wypadku, gdy spełnił on wyznaczone mu przez pracodawcę ustnie, skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia świadczenia w oznaczonej wysokości, a pracodawca umotywiował odmowę powołaniem się na brak pisemnego regulaminu premiowania lub podjęciem po wykonaniu zadań premiowych decyzji o zmianie warunków albo reguł weryfikowania realizacji zadań premiowych wskazanych pracownikowi jako uzasadniające wypłatę premii, o czym pracownika nie poinformował przed wykonaniem zadań premiowych lub przed zakończeniem okresu premiowego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że ze stanu faktycznego jaki ustalili Sąd pierwszej instancji na podstawie prawidłowej interpretacji pełnej treści materiału z akt, w sporem objętym okresie nie funkcjonował u strony pozwanej wewnętrzny regulamin, który regulowałby przesłanki i zasady przyznawania oraz reguły ustalania wysokości premii nazywanej przez strony mniej lub bardziej konsekwentnie premią (...), ale na pewno wypłacanej ze środków tworzonego przez pracodawcę w każdym roku kalendarzowym budżetu premiowego (...). Zasady przyznawania premii wypłacanych z budżetu premiowego (...) były przekazywane pracownikom zajmującym konkretne stanowiska w spółce ustnie, przez właściwego przełożonego, w momencie objęcia stanowiska, na którym takie premie były przyznawane. Powodowi zasady wypłaty premii (...) przekazał L. C. szef (...), w którym funkcjonowało (...), którego kierownikiem powód został w trakcie roku 2011. Według zasad przedstawionych powodowi na początku roku kalendarzowego kierownik (...) wspólnie z przełożonym ustalali cele na dany rok. Warunkiem przyznania kierownikowi (...) premii wypłacanej z budżetu (...) była pozytywna weryfikacja celów, w tym celu finansowego, w postaci osiągnięcia zysku o ustalonej wartości. W trakcie roku, gdy wpływały należności ze realizowanej umowy, były one dzielone między (...), według ustalonego wcześniej procentowego udziału. Przypisany do każdego z (...) udział w przychodzie określony był procentowo i mógł ulec w ciągu roku zmianie na skutek decyzji kierowników (...), a wynikało to ze stopnia zaangażowania konkretnego (...) w realizację projektu. Ostateczny podział dokonywany był przed zamknięciem IV kwartału roku kalendarzowego, przed końcem każdego roku. Były to tzw. wewnętrzne rozliczenia między (...), które wpływały na ostateczny zysk (...) będący podstawą naliczenia premii (...). Podział przychodu między (...) był akceptowany przez szefa (...). Mógł on także sam dokonać wewnętrznych rozliczeń między (...), na każdym etapie tych rozliczeń. O przesunięciu zleceń między (...) i ich wysokości mógł także zdecydować szef sektora. Nie było regulacji, że takie przeniesienia mogą odbywać się po zakończeniu roku kalendarzowego i po stwierdzeniu wykonania celów przez (...). W przypadku sporu między kierownikami (...), co do przesunięcia zleceń, rozstrzygał szef (...). Po otrzymaniu informacji o wysokości budżetu premiowego (...), decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii, jak i co do wysokości premii dla kierownika(...) podejmował jego bezpośredni przełożony, szef Business (...). Szef (...), przy podejmowaniu decyzji o zawioskowaniu wypłaty premii (...) dla kierownika (...), brał pod uwagę zaangażowanie (...) w projekt i zdarzało się, że mimo nie wypracowania zysku przez (...), wnioskował o wypłatę premii dla jego kierownika. Wniosek w przedmiocie wypłaty premii, szef (...) przekazywał szefowi sektora (członkowi zarządu), który mógł zmienić decyzję szefa (...), zmodyfikować lub zaakceptować. Szef sektora mógł także podjąć decyzję, że z budżetu premiowego (...) zostaną dokonane odpisy na nagrody dla wyróżniających się pracowników (...). Ostateczna decyzja o przyznaniu lub odmowie przyznania pracownikowi premii z budżetu (...) zapadła w formie rozporządzenia prezesa zarządu spółki.

Powód otrzymywał premię (...) od 2011 r., według zasad jakie zostały mu przedstawione przez przełożonego szefa (...), czyli za zrealizowanie celu wyznaczonego dla (...) którym kierował, w łącznej wysokości 5% od zysku z zadań zrealizowanych przez (...) w całym roku kalendarzowym. W objętym sporem okresie, czyli w 2013 r., cel finansowy (...), którym kierował powód, czyli cel wymagany do osiągnięcia premii (...) przez powoda, wynosił 1 300 000 zł. (...) powoda zrealizowało ten cel i wypracowało na koniec roku zysk w wysokości 2 243 651,39 zł. 28 lutego 2014 r. ówczesny szef (...) polecił jednak odebranie „z datą grudniową 2013 r. (...) zlecenia w wysokości 1 000 000 zł. z (...) B. M. do (...) M. W.”. Szef (...) podjął decyzję o przesunięciu zlecenia z (...) powoda i A. C. (2) do (...) M. W. (1), ponieważ ten ostatni kierował zespołem odpowiedzialnym za wdrożenie i produkcję systemu, tj. za ten etap realizacji projektu, kiedy ponoszone są największe nakłady, a powód kierował (...) utrzymaniowym, odpowiedzialnym za serwis, tj. (...), które z uwagi na charakter wykonywanych w nim prac, przynosiło zysk. Jest niesporne, że prezes Zarządu pozwanej spółki nie wydał rozporządzenia o przyznaniu spornej w sprawie części

premier za 2013 r. powodowi, dlatego że w ogóle nie otrzymał takiego wniosku od szefa(...)powoda, który pozwalałby wydać inne rozporządzenie. Brak wniosku o premię (...) dla powoda nie wynikał z tego, że powód nie spełnił warunków wyznaczonych przez pracodawcę do uzyskania przez niego za cały rok 2013 premii (...) wyższej o kwotę żadaną w pozwie, czyli na warunkach jakie zostały mu przedstawione przy objęciu stanowiska kierownika (...) przez przedstawicieli pracodawcy, ale dlatego, że na podstawie arbitralnej decyzji jednego z przełożonych powoda, dokonano księgowego zmniejszenia o 1 000 000 zł zysku obiektywnie wypracowanego przez (...) powoda w 2013 roku, co spowodowało, że premia z budżetu (...) należna na zasadach i warunkach ustalonych przez pracodawcę dla powoda i przedstawionych ustnie powodowi, czyli za rok w wysokości 5 % zysku wypracowanego przez (...) w całym roku, uległa ilościowo zmniejszeniu o kwotę żadaną w pozwie. Wskazane okoliczności faktyczne nie potwierdzają zasadności stanowiska pracodawcy, że powód nie ma roszczenia o zapłatę objętej roszczeniem pozwu kwoty, jakoby dlatego, że świadczenie, tytułem którego ją żądał nie miało charakteru roszczeniowego. O braku roszczeniowego charakteru składnika wynagrodzenia, które przysługiwało powodowi na zajmowanym stanowisku i było wypłacone w każdym roku kalendarzowym, z tworzonego przez pracodawcę rokrocznie na ten cel funduszu, gdy spełnione zostały ustalone przez pracodawcę i przedstawione powodowi ustnie zadania i roczne cele finansowe, nie świadczy to, że wymogiem do dokonania wypłat świadczenia pracownikowi było powstanie specjalnego dokumentu prezesa zarządu spółki. Wskazanie przez pracodawcę pracownikowi zajmującemu określone stanowisko, konkretnych zadań i celów finansowych połączone ze złożeniem ustnej deklaracji wypłacenia premii w wysokości określonej jako 5% zysku który będzie wyższy niż kwota wyznaczona, stanowi źródło prawa podmiotowego pracownika do domagania się zapłaty premii a jednocześnie źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty świadczenia, w wypadku ziszczenia się określonych przez pracodawcę dla pracownika warunków, Źródłem uprawnień pracownika jest wykonanie wyznaczonych przez pracodawcę celów, a nie decyzja o wypłacie premii, która na charakter deklaracyjny. Premia w stosunkach pracy jest wynagrodzeniem za pracę, czyli świadczeniem wzajemnym należnym pracownikowi za pracę (art. 22 § 1 kp) wykonaną zgodnie z treścią stosunku pracy, ukształtowaną wolą stron stosunku pracy. Należy się ona obok zwykłego wynagrodzenia za wykonywanie powierzonych pracownikowi do realizacji szczególnego rodzaju obowiązków pracowniczych. Praktyka polegająca na nadawaniu przez pracodawców różnego rodzaju gratyfikacjom pieniężnym, których wypłatę deklarują pracownikom w zamian za realizację konkretnych zadań i osiągnięcie celów w postaci wymiernych efektów ekonomicznych, cech nagród, „nagród uznaniowych”, czy tzw. premii uznaniowych nie może być zaaprobowana. Przyzwolenie takie stanowiłoby odstępstwo od ustawowej zasady, że za pracę wykonaną należy się pracownikowi wynagrodzenie, a nie możliwość uzyskanie motywującego świadczenia, którego przyznanie pozostawione jest swobodnemu uznaniu pracodawcy. Posługiwanie się przy określaniu nazw danego świadczenia określeniem sugerującym jego uznaniowy charakter prowadzi do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tzw. władztwa dystrybucyjnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. Świadczenia opisywane przez pracodawców mianem „premie uznaniowe” lub „nagrody uznaniowe”, których deklaracja wypłaty składana jest pracownikom w zamian za realizację ściśle oznaczonych zadań i osiągnięcie skutku w postaci mierzonych wymiernymi kwotami pieniężnymi efektów finansowych, nie stają się nagrodami tylko dlatego, że pracodawca zastrzegł dla siebie arbitralność decydowania o tym, czy mimo uzyskania swoich celów i mimo wykonania przez pracownika zadań spełni zadeklarowane pracownikowi świadczenie. Skoro pracodawca oznajmił pracownikowi reguły uzyskiwania premii, obejmując tymi regułami realizację przez osoby zajmujące konkretne stanowiska ściśle oznaczonych zadań i mierzalnych wymiernymi kwotami pieniężnymi efektów takiej pracy, to taka deklaracja ma cechę wiążącej pracodawcę oferty złożonej pracownikowi, od której pracodawca nie może odstąpić jednostronnie po rzeczywistym wykonaniu przez pracownika zadań, tłumacząc się że jego zamiarem było traktowanie świadczenia jako uznaniowe. W opisanej sytuacji usprawiedliwione jest zastosowanie analogii z art. 56 kc w związku z art. 300 kp, z których wynika związanie pracodawcy ofertą złożoną pracownikowi w takiej postaci jaka została mu przedstawiona. Ponieważ wszystkie okoliczności sprawy potwierdzają, że ze strony powoda zostały spełnione specjalne warunki, po których wystąpieniu pracodawca zadeklarował mu wypłatę premii (...) na początku 2013 roku, to powód powinien za pracę wykonaną otrzymać specjalne objęte deklaracją wynagrodzenie. Dlatego na podstawie art. 80 kp i art. 86 kp w zw. z art. 8 kp Sąd Okręgowy uznał, że odmowa przez pracodawcę wypłaty powodowi kwoty żadanej pozwem, tylko z przyczyn wykazanych w toku tej sprawy, a więc wskutek okoliczności nieznanymi powodowi w

okresie, gdy nastąpiła realizacja celów premiowych, stanowi czynienie przez pracodawcę z prawa, użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem.

Mając za podstawę opisany wyżej stan rzeczy, zgodnie z art. 386 §1 kpc Sąd zmienił zaskarżony apelacją wyrok Sądu pierwszej instancji przez orzeczenie o zasądzeniu kwoty głównej roszczenia z pozwu i kosztów zastępstwa procesowego przed sądem pierwszej instancji należnych powodowi zgodnie z przepisami z art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc. Ponieważ we wniosku apelacyjnym pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego radcy prawnego według norm za obie instancje, Sąd ustalił kwotę zasądzoną tytułem kosztów zgodnie z przepisami z § 21, §15 ust.1-3, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 oraz z 2016 r. poz. 1667).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego jest konsekwencją wyniku tego postępowania, wniosku apelacyjnego i zastosowania art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu z dnia wszczęcia postępowania apelacyjnego.