

Sygn. akt III APa 65/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Anna Michalik

Sędziowie: SA Marcjanna Górską (spr.)

SO del. Bożena Lasota

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Brzezińska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy R. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o premię

na skutek apelacji R. C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 19 maja 2015 r. sygn. akt XXI P 75/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz R. C. kwotę 63.970 (sześćdziesiąt trzy tysiące dziewięćset siedemdziesiąt) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2014 r. do dnia zapłaty;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz R. C. kwotę 1.855 (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu części opłaty od pozwu, oraz znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że koszty procesu w kwocie 94 (dziewięćdziesiąt cztery) złote przejmują na rachunek Skarbu Państwa;

IV. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz R. C. kwotę 5.899 (pięć tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt dziewięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 marca 2014 r. R. C. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 110.000 zł tytułem zaległej premii. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż od początku w 2004 r. do 31 marca 2008 r. pełnił funkcję kierownika kontraktu - budowy pod nazwą (...). Zgodnie z regulaminem premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A. jako kierownikowi kontraktu, była należna mu premia, którą pracodawca w 2009 r. wypłacił pozostałym pracownikom, a jego bezpodstawnie jej pozbawił. Wskazał, iż zwyczajowo kierownikowi kontraktu przysługuje premia w wysokości 45-55 % puli przeznaczanej do podziału pomiędzy pracowników.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska spółka stwierdziła, że podział funduszu premiowego miał charakter uznaniowy. Kierownik kontraktu przy formułowaniu propozycji podziału premii dla poszczególnych pracowników brał pod uwagę: jakość i ilość pracy danego pracownika, zaangażowanie w wykonanie zadań, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, czas zatrudnienia na danym kontrakcie. Ostatecznie o wysokości premii decydował jednak dyrektor Oddziału. Stanowiła ona swoistą nagrodę dystrybuowaną przez pracodawcę. Jedyne sposoby utworzenia i wysokość funduszu premiowego wynikała z postanowień regulaminu. Spółka wskazała także, iż brak podstaw do ponownego podziału premii w celu przyznania powodowi dodatkowych kwot oraz, iż brak podstaw do uwzględnienia pozaregulaminowego kryterium odpowiedzialności „za całość kontraktu we wszystkich jego aspektach” i przyznania powodowi premii w kwocie odpowiadającej 110.000 zł (45-55 %). Podkreśliła także, iż z uwagi na uznaniowy charakter świadczenia niezbędnym elementem do wypłaty było jego przyznanie. Powodowi w latach 2004-2008 przyznano łączną kwotę premii w wysokości 42.203,19 zł, która została mu wypłacona, nie przyznano mu natomiast kolejnej premii w kwocie 110.000 zł.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 19 maja 2015 r. oddalił powództwo, zasądził od R. C. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz obciążył R. C. kosztami sądowymi w sprawie i nakazał pobranie od niego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 94 zł (dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że R. C. był zatrudniony od dnia 1 września 1995 r. do 31 marca 2008 r. w spółkach z grupy B., przy czym od 1 listopada 2002 r. do 31 marca 2008 r. w (...) S.A. z siedzibą w W.. W okresie od 2004 r. do 31 marca 2008 r. pracował na stanowisku kierownika kontraktu (...). Stosownie do postanowień umowy o pracę i aneksów do niej, R. C. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie brutto 14.500,00 zł oraz miał prawo do premii określonych w regulaminie premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A. Zgodnie z postanowieniami regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A. celem regulaminu było stworzenie zasad tworzenia, uruchamiania i wypłaty funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżyniersko - robotniczych i administracyjnych na kontraktach (§ 1 regulaminu). Postanowienia regulaminu określały, iż dla każdego z kontraktów budowlanych realizowanych przez (...) S.A. i (...) S.A. tworzy się fundusz premii dla pracowników zatrudnionych na danym kontrakcie. Kierownik kontraktu jest zobowiązany do utworzenia rezerwy finansowej na fundusz premii dla pracowników zatrudnionych na kontrakcie. Rezerwy te muszą być ujęte przy tworzeniu pierwszego MASTERA (tzw. master zeroj wersji P) - proporcjonalnie do wielkości wyliczonego budżetu premiowego w oparciu o formułę premii, powiększone o składki pracodawcy na ubezpieczenie społeczne pracowników. Fundusz ten wyliczany jest w oparciu o ustaloną formułę. Fundusz premii Fp wypłacany był (§ 6 ust. 1 regulaminu):

- 85 % wartości funduszu - po zakończeniu trwania kontraktu, przy czym za datę tą uważany był dzień przekazania kontraktu do serwisu gwarancyjnego;

- 15 % wartości funduszu - 12 miesięcy po dacie przekazania kontraktu do serwisu gwarancyjnego (...). Kwota odpowiadająca 15 % wartości funduszu nie stanowiła przedmiotu sporu w sprawie.

Regulamin stanowił, że wypłaty premii dokonywane są dwa razy w roku: do końca marca i września oraz uwzględniają, w zależności od sytuacji, wypłatę wcześniejszych zaliczek, rozliczenie kontraktu po przekazaniu do serwisu gwarancyjnego lub końcowe rozliczenie kontraktu (§ 6 ust. 2). Dopuszczał przy tym wypłatę premii w formie zaliczek w wysokości do 43 % planowanego funduszu premiowego liczonego proporcjonalnie do okresu, za który zaliczka jest wypłacana, przy czym mogły być one wypłacane dwa razy w roku w terminach: za pierwsze półrocze - do końca września danego roku, za drugie - do końca marca roku następnego (§ 6 ust. 3 i 4). Uruchomienie pozostałych środków funduszu następowało po zakończeniu kontraktu. Postanowienia regulaminu określając zasady podziału funduszu Fp stanowiły, iż propozycja podziału funduszu premiowego na poszczególnych pracowników dokonywana jest przez kierownika kontraktu (§ 9 ust. 1 regulaminu). Fundusz Fp jest jedynie funduszem premiowym, który może, ale nie musi być podzielony w całości na pracowników objętych systemem premiowym (§ 9 ust. 5 regulaminu).

Podział funduszu premiowego Fp na pracowników jest uznaniowy i zależy od wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie (§ 9 ust. 6 regulaminu). Propozycja podziału funduszy premiowych opiniowana jest przez dyrektora rejonu, zatwierdzana przez dyrektora oddziału, szefa danego działu służb wsparcia oraz dyrektora pionu zarządzania kadrami (§ 9 ust. 2, 3 i 4 – regulaminu). Uruchomienie środków na wypłatę premii dla pracowników wymagało każdorazowo akceptacji dyrektora pionu zarządzania kadrami (...) S.A., a w sytuacjach uzasadnionych był on uprawniony do wstrzymania wypłaty premii i przekazania jej do ponownego rozpatrzenia (§ 12 ust. 2 i 3 regulaminu). Kierownik kontraktu kalkulując wysokość premii dla poszczególnych pracowników uwzględniał w szczególności: poziom realizacji zadań pracowników, ich zaangażowanie w wykonywane zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce jak i czas zatrudnienia pracownika na danym kontrakcie (§ 10 ust. 1 regulaminu).

Regulamin stanowił także, że pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii. Jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie mu premii z funduszu premiowego (§ 11 ust. 1 regulaminu).

Regulamin ten był w spółce stosowany w sposób zgodny z jego brzmieniem. W okresie trwania kontraktu (...) nie ustalono w żaden sposób innych zasad ustalania wysokości funduszu premiowego, podziału tego funduszu na poszczególnych pracowników i wypłaty kwot premii.

W chwili zakończenia stosunku pracy powoda - na dzień 31 marca 2008 r. kontrakt był zrealizowany w 99 % i osiągnął bardzo dobry wynik finansowy. Po odejściu powoda nie powołano nowego kierownika kontraktu (niesporne).

Kontrakt (...) został zamknięty i przekazany do działu gwarancji w 2008 r. Wynik wypracowany na tym kontrakcie wyniósł: na dzień 31 marca 2008 r.: 4.367.026,47 zł, a na 31 grudnia 2008 r.: 4.518.164,81 zł. Fundusz premiowy dla premii Fp ustalony według zasad określonych w regulaminie na dzień 31 marca 2008 r. stanowiła kwota 381.930 zł. Składały się na nią: kwota wypłaconych zaliczek Fp (1-5) - 153.465 zł i kwota pozostała funduszu (Fp do wypłaty po uwzględnieniu wypłaconych zaliczek) 228.465 zł.

R. C. w ramach wypłaty zaliczek na poczet premii Fp otrzymał następujące wypłaty: 8589,19 zł wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2005 r., 4400 zł wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2005 r., 2000 zł wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2006 r., 14.534 zł wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2006 r., 5500 zł wraz z wynagrodzeniem za marzec 2007 r., 1400 zł wraz z wynagrodzeniem za październik 2007 r., 5780 zł wraz z wynagrodzeniem za marzec 2008 r.

W spółce brak było precyzyjnych zasad podziału funduszu Fp na poszczególnych pracowników, w szczególności nie wypracowano żadnych kryteriów kwotowych ani procentowych podziału, nie było także ustalonego zwyczaju wypłacania pracownikom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach jakiejś części funduszu - określonej kwotowo lub procentowo. Zdarzały się na rzecz kierowników kontraktów wypłaty kwot sięgających 50 % funduszu premiowego (wówczas kierownik budowy mógł otrzymać 25 % funduszu, a pozostali pracownicy łącznie 25 %), nie było to jednak regułą ani utrwalonym zwyczajem. Zdarzały się także wypłaty w wysokości około 20-30 %, 20-20-kilka %, czasem przyznana premia była proporcjonalna do wynagrodzenia pracownika, kierownik kontraktu mógł także nie otrzymać. R. C. był dobrym pracownikiem - kierownikiem kontraktu, operatywnym, samodzielnym. Prowadzony przez niego kontrakt uzyskał bardzo dobry wynik finansowy. Wynagrodzenie R. C. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.098, 33 zł brutto.

W maju 2009 r. nastąpiło wypłacenie pracownikom premii z tytułu realizacji kontraktu (...). R. C., z uwagi na fakt, iż nie był już pracownikiem spółki nie został uwzględniony w propozycji podziału funduszu premiowego ani przez osobę wnioskującą o ostateczny podział premii ani przez osoby weryfikujące proponowane kwoty. Trzykrotnie (pismami z 22 sierpnia 2009 r., 23 października 2009 r. i 29 października 2009 r.) zwracał się do (...) S.A. o wypłatę premii w kwocie 120.000 zł.

Na mocy uchwał z dnia 28 października 2009 r. Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) S.A. i Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) S.A. nastąpiło połączenie obu spółek przez przejęcie przez (...) S.A. spółki (...) S.A.

W dniu 5 stycznia 2011 r. R. C. wniósł do Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia wnioski o zawiązywanie do próby ugodowej, w którego treści zawiązywał (...) S.A. w W. do próby ugodowej w sprawie związanej z roszczeniami z tytułu premii należnej mu jako kierownikowi kontraktu przy pracach budowlanych dotyczących kontraktu (...) (symbol (...)) w kwocie 120.000 zł. Do ugody nie doszło.

Sąd ustalił nadto, że fundusz premiowy do podziału po wypłacie zaliczek wyniósł: 228.465 zł. Po odjęciu zaliczek wypłaconych pozostałym na kontrakcie pracownikom (około 44.000 zł) zostało 184.465 zł. Przyjmując, iż podział tego funduszu na poszczególnych pracowników byłby proporcjonalny do: - wynagrodzenia pracownika netto - 41 % - do wypłaty na rzecz powoda byłoby: 93.671 zł, - wypłaconych zaliczek - 28 % - do wypłaty na rzecz powoda byłoby 63.970 zł, - decyzji dyrektora rejonu R. G. przyznającej jedną z zaliczek - 38 % - do wypłaty na rzecz powoda byłoby 86.817 zł, okresu zatrudnienia (tylko powód na tym kontrakcie pracował przez cały czas) - 50 % - do wypłaty na rzecz powoda byłoby 114.235 zł hipotetyczne wyliczenia powoda - nie kwestionowane pod względem matematycznym.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań świadków: J. G., M. L., M. P. (1), K. D., R. G., P. D., G. C., a także częściowo zeznań powoda złożonych w charakterze strony a nadto na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy: odpisów z KRS aktualnego i pełnego, świadectwa pracy, umowy o pracę, regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A., wezwań do zapłaty, wniosku o zawiązywanie do próby ugodowej i protokołu rozprawy, rocznych kart wynagrodzenia, wyliczenia funduszu premiowego, list pracowników otrzymujących premie, kart premiowych, zaświadczenia o wynagrodzeniu, dokumentów dotyczących stanu robót i wyniku kontraktu (...), karty zakresu czynności, planowanej wysokości marży - 13 %, sprawozdań analitycznych, ZUZP, dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda oraz w załączonych aktach Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia o sygn. akt I Co 99/11, a także niespornych i przyznanych twierdzeń stron (np.: k. 259).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych świadków, zaznaczając, że są one zbieżne oraz wzajemnie się uzupełniają, co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadczenie zbieżnie opisali system premiowania obowiązujący u pozwanego, w szczególności zgodnie potwierdzili, iż w sposób szczegółowy i precyzyjny pozwala on ustalić wysokość puli funduszu premiowego Fp, natomiast nie zawiera podobnie precyzyjnych uregulowań w zakresie zasad podziału tej kwoty pomiędzy poszczególnych zatrudnionych przy realizacji tego kontraktu pracowników - nie zawiera żadnych kryteriów, które pozwoliłyby, po ich spełnieniu, ustalić jaką kwotę lub jaki procent ogólnej puli premii należy na rzecz konkretnego pracownika. Zawiera on jedynie ogólne wytyczne (4), którymi powinien kierować się kierownik kontraktu konstruując propozycję podziału puli. Są nimi: 1) poziom realizacji zadań, 2) zaangażowanie, 3) przestrzeganie dyscypliny pracy i zasad współżycia społecznego oraz 4) czas zatrudnienia na danym kontrakcie. Świadczenie zgodnie opisali także poszczególne szczeble i sposób akceptacji tych propozycji wskazując, iż zmian (podwyższenia i obniżenia) tych propozycji dokonać mogą także dyrektor rejonu, dyrektor oddziału i dyrektor pionu zarządzania kadrami. Z treści zeznań świadków, zdaniem Sądu pierwszej instancji, wynika także, wbrew twierdzeniom i zeznaniom powoda, iż w pozwanej spółce nie istniał żaden utrwalony zwyczaj w zakresie wysokości premii przyznawanej kierownikowi kontraktu, w szczególności nie ustalono w żaden sposób, iż przyznawane mu jest pomiędzy 45 a 55 % puli funduszu premiowego Fp do wypłaty. W tym zakresie bowiem świadkowie wskazywali zupełnie różny procent funduszu premiowego wypłacanego na rzecz kierowników kontraktów. Część z nich nie miała żadnej wiedzy na temat zasad podziału tego funduszu (świadkowie P. D., M. L.), pozostali zaś wskazywali różne wysokości procentowe. Świadek J. G. zeznał, iż zdarzały się wypłaty na rzecz kierowników kontraktów kwot sięgających 50 % funduszu premiowego (wówczas kierownik budowy mógł otrzymać 25 % funduszu, a pozostali pracownicy łącznie 25 %), podkreślał także, iż zapisy regulaminu nie precyzują w żaden sposób zasad ustalania premii dla konkretnych pracowników. Świadek M. P. (2) i świadek R. G. zeznali, iż wypłaty dla kierowników kontraktów oscylują pomiędzy 20 a 30 % puli („rozsądne 20-30 %”), świadek G. podkreślał także, iż możliwa była sytuacja, gdy kierownikowi nie zostanie przyznana żadna kwota, świadek M. D. mówiła o 20-20-kilku %, a świadek G. C.

wskazywał, iż czasem przyznana premia była proporcjonalna do wynagrodzenia pracownika, gdyż to ułatwiało liczenie (k. 259-261). Ten ostatni świadek zeznał także, iż powodowi nie wypłacono ostatniej części premii, gdyż w dacie jej wypłaty nie był już pracownikiem pozwanego oraz wskazał, że gdyby powód w tym momencie nadal był zatrudniony, to wypłatę taką by otrzymał.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z zeznaniami świadków w opisanym wyżej zakresie (poza istnieniem zwyczaju dokonywania wypłat premii w wysokości 45-55 % funduszu premiowego kierownikowi kontraktu) korespondują również zeznania powoda złożone w charakterze strony (strona pozwana cofnęła wnioski o przesłuchanie D. B. w charakterze strony). Sąd zaznaczył przy tym, że pominął jedynie tę treść zeznań powoda, w której prezentuje on swoją interpretację postanowień regulaminu premiowania co do podziału funduszu Fp oraz oczekiwanego podziału funduszu premiowego, gdyż nie są to fakty, a jedynie oczekiwane przez pracownika zachowania pracodawcy w zakresie podziału funduszu Fp. Sąd wskazał, że za wiarygodne należało uznać złożone do akt sprawy dokumenty, których prawdziwości i autentyczności strony procesu nie kwestionowały. Sąd nie prowadził także szczegółowego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia wysokości spornego świadczenia, gdyż strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń matematycznych powoda w tym zakresie.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie swoich rozważań Sąd podkreślił, że stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia sprawy był zasadniczo niesporny pomiędzy stronami. Niesporną pozostawała bowiem kwota funduszu premiowego Fp ustalona w momencie przekazania kontraktu (...) do działu gwarancji. Niesporna była także treść postanowień regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A. oraz kwota wypłaconych powodowi zaliczek na poczet funduszu premiowego Fp.

Kwestią sporną, według Sądu, była natomiast interpretacja poszczególnych postanowień regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. oraz (...) S.A., a także istnienie zwyczaju polegającego na przyznawaniu i wypłacaniu na rzecz kierownika kontraktu 45-55 % ustalonej puli premiowej Fp. Strony procesu nie były bowiem zgodne czy świadczenie ma charakter uznaniowy wobec czego w istocie stanowi nagrodę, czy też ma charakter premii.

Odwołując się do poglądów doktryny i judykatury, Sąd pierwszej instancji wskazał, że zasadniczym kryterium rozróżnienia składników wynagrodzenia w postaci premii i nagrody, nie jest ich nazwa, ale to czy przesłanki premiowania są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości ich przyznawania. Nagrodą, jak zauważył Sąd pierwszej instancji, jest dobrowolne i całkowicie uznaniowe roszczenie majątkowe pracodawcy na rzecz pracownika ponad obowiązek wynikający z umowy. Nagrodą jest świadczenie, którego przyznanie zależy wyłącznie od pracodawcy, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega zaskarżeniu. Premia z kolei, w przeciwieństwie do nagrody, stanowi składnik wynagrodzenia, którego pracownik może dochodzić. Premia jest świadczeniem, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia określonych tam przesłanek negatywnych, jest więc dodatkowym składnikiem wynagrodzenia, który określa konkretne i sprawdzalne przesłanki warunkujące nabycie uprawnień premiowych. Sformułowania regulaminu wynagradzania (umowy o pracę) o uznaniowym charakterze świadczenia, a także nazwa nadana świadczeniu (premia bądź nagroda) nie ma decydującego znaczenia, jeżeli w tym regulaminie określono konkretne sprawdzalne warunki uprawniające pracownika do tego świadczenia. Odnosząc powyższe uwagi prawne do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy stwierdził, iż postanowienia regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A. określają dokładnie jedynie system tworzenia funduszu premiowego, co nie jest wystarczającą przesłanką pozytywnie warunkującą nabycie prawa do indywidualnej premii przez konkretnego pracownika. Realizacja kontraktu (...) i uzyskanie określonych parametrów określających pulę środków na fundusz premiowy Fp, oznaczało jedynie spełnienie warunku pozytywnego powstania funduszu premiowego, a nie prawa do premii konkretnego pracownika spółki.

Zasady podziału funduszu premiowego Fp na poszczególnych pracowników, w ocenie Sądu pierwszej instancji, wskazywały, że decyzja osób uprawnionych do podziału funduszu ma charakter uznaniowy i zależy od wkładu pracy

danego pracownika na danym kontrakcie. Jednocześnie Sąd zauważył, że ponieważ wkładem pracy było każde zachowanie pracownika wykonane w ramach zadania przydzielonego do kontraktu, to w istocie „wkład pracy danego pracownika” pozostaje określeniem znaczeniowo pustym jeśli chodzi o stwierdzenie konkretnych i sprawdzalnych przesłanek warunkujących nabycie przez pracownika indywidualnego prawa do premii w określonej wysokości. W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że sporna premia w istocie pozostawała świadczeniem o charakterze nagrody, ponieważ podział funduszu premiowego Fp pozostawał uznaniowy, uzależniony jedynie od decyzji przełożonych, tak co do przyznania premii, jak i jej wysokości.

Nadto Sąd nadmienił, że sporne świadczenie wynikające z regulaminu premiowania w istocie stanowiło dodatkowe świadczenie pieniężne przyznawane przez pracodawcę i to on pozostawał dysponentem tego funduszu do czasu jego ostatecznego podziału, przy czym podział funduszu premiowego Fp dokonany przez kierownika budowy miał charakter propozycji, która mogła ale nie musiała spotkać się z całkowitą akceptacją przez kolejne osoby upoważnione do zatwierdzenia podziału funduszu.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że fundusz premiowy Fp został, po rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, podzielony pomiędzy pracowników, a więc kwestia podziału części zysku pomiędzy pracowników a spółkę została spełniona w przedmiotowej sprawie. W tym podziale nie uwzględniono jednak powoda, co wobec faktu, iż w regulaminie premiowania brak jakichkolwiek sprawdzalnych/mierzalnych kryteriów pozwalających Sądowi ustalić jaką minimalną kwotę premii powód powinien otrzymać czyni to świadczenie nagrodą i powoduje, iż powództwo w całości podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu, nietrafne jest również stanowisko powoda, że podczas realizacji kontraktu (...) na użytek tego kontraktu lub dla całej spółki wypracowany/ustalony został jakiś zwyczaj dotyczący podziału funduszu premiowego, w szczególności zwyczaj wypłacania na rzecz kierownika kontraktu premii w wysokości odpowiadającej 45-55 % funduszu premiowego.

Jednocześnie Sąd zauważył, że oprócz źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 Kodeksu pracy, źródłem prawa może być także utrwalony zwyczaj. Pogląd ten, zdaniem Sądu, znajduje pełne zastosowanie w stosunkach nawiązanych w zakresie prawa pracy, o ile zwyczaj taki nie byłby sprzeczny z przepisami prawa, w szczególności ustalającymi podstawowe zasady prawa pracy. Oznacza to, że w okolicznościach niniejszej sprawy dla skutecznego dochodzenia zapłaty żądanej kwoty 110.000 zł, wobec braku podstaw do wypłaty tej kwoty na podstawie regulaminu premiowania obowiązującego u strony pozwanej, powód musiał dowieść istnienia w pozwanej spółce zwyczaju przyznawania kwot odpowiadających 45-55 % funduszu premiowego Fp na rzecz kierownika kontraktu. Stosownie bowiem do treści art. 232 zd. 1 k.p.c. oraz art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód obowiązkowi temu nie sprostał. Premie były wypłacane w różnych wysokościach, a na brak jakichkolwiek jednolitych zasad w tym zakresie wskazuje także treść pism procesowych powoda, który podawał różne możliwości wyliczenia dochodzonej przez niego premii.

Konstatując tą część rozważań, Sąd Okręgowy uznał, iż nie ma podstaw do obliczenia wysokości premii R. C. w oparciu o żadne z zaproponowanych przez niego 4 (z wyliczeniem zawartym w pozwie 5) odmiennych i wykluczających się kryteriów.

Dodatkowo Sąd pierwszej instancji powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 28 lutego 2011 r., sygn. I PK 246/10), gdzie stwierdzono, że „wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77 k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p.". Stąd żądanie powoda sformułowane jako żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną (premię) nie może zostać uwzględnione jedynie na zasadzie słuszności - na podstawie zasad współzycia społecznego.

Sąd podzielił pogląd strony powodowej, iż zawarty w regulaminie premiowania strony pozwanej zapis o tym, iż pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii, a jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie mu premii z funduszu premiowego (§ 11 ust. 1 regulaminu) jest niezgodny z zasadami prawa pracy (zasadą ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną), nadmieniając przy tym, że w przypadku odmiennego ukształtowania zasad przyznawania spornego świadczenia na rzecz konkretnych pracowników - ustalenia precyzyjnych kryteriów ich przyznawania umożliwiających ustalenie należnej pracownikowi kwoty, przepis ten nie mógłby stanowić (i nie stanowił w niniejszej sprawie) podstawy oddalenia żądania.

Uzasadniając rozstrzygnięcie odnośnie kosztów procesu Sąd wskazał, że podstawową zasadą dotyczącą tej materii jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty zastępstwa procesowego określone zostały na podstawie § 6 pkt 6 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od tego wyroku złożył powód. Zaskarżając wyrok w zakresie punktu I w odniesieniu do kwoty 63.970 zł oraz punktu II i III zarzucił mu:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez naruszenie art. 9 k.p. i przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że wyrażony w obowiązującym u pracodawcy regulaminie premiowania wzór dotyczący funduszu premiowego (Fp) do rozdziału nie kształtuje po stronie pracodawcy obowiązku wypłaty premii powodowi oraz, że mimo że nie został rozdzielony w całości pomiędzy pracowników, to (zdaniem Sądu) kwestia podziału części zysku pomiędzy pracowników a spółkę została spełniona w przedmiotowej sprawie;
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez naruszenie art. 9 k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. i przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że świadczenie opisane w obowiązującym u pracodawcy regulaminie premiowania nazwane „premią” nie jest w rzeczywistości premią regulaminową, a nagrodą uznaniową;
3. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez naruszenie art. 9 k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. i nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji istniejącego u pracodawcy zwyczaju przyznawania premii kierownikom kontraktu w wysokości procentowo największej w porównaniu do innych pracowników kontraktu;
4. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez naruszenie art. 77² § 1 i 2 k.p. i przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że mimo obowiązku rozdzielenia funduszu premiowego obliczanego zgodnie z wzorem zawartym w obowiązującym u pracodawcy regulaminie premiowania (Fp) oraz nazwania świadczenia dla pracowników „premią”, nierozdzielenie tego funduszu pomiędzy pracowników i nieprzyznanie końcowej części premii kierownikowi kontraktu (powodowi) jest zgodne zarówno z zapisami regulaminu premiowania, jak i przepisami prawa;
5. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 227 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się do istotnych dla sprawy faktów i nieuwzględnienie ich w ustalaniu stanu faktycznego, tj. do twierdzeń świadków, że kierownik kontraktu zawsze otrzymywał premię większą niż inni pracownicy, a najniższe procentowe wielkości tych premii podawane były jako 20-25%;
6. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 227 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się do istotnych dla sprawy faktów i nieuwzględnienie ich w ustalaniu stanu faktycznego, tj. przedstawionego przez stronę pozwaną

podpisanego przez ówczesnego dyrektora uprawnionego do zatwierdzania wysokości premii (R. G.) wyliczenia z procentową wysokością premii dla poszczególnych pracowników, w tym dla kierownika kontraktu (powoda), które to wyliczenie powinno - z braku innych uznanych przez Sąd dowodów - być uznane jako potwierdzenie wysokości procentowej premii należnej powodowi;

- niewzięcie pod uwagę, że wszyscy świadkowie twierdzili, że kierownik kontraktu zawsze otrzymywał premię większą niż inni pracownicy, a najniższe procentowe wielkości tych premii podawane były jako 20-25%;

- niewzięcie pod uwagę, że świadek twierdzący, że możliwa była sytuacja, gdy kierownikowi nie zostanie przyznana żadna kwota, nie potrafił podać przykładu takiego kontraktu;

- niewzięcie pod uwagę, że wysokość należnej premii zależała także od ilości pracowników zatrudnionych na danym kontrakcie, co (w przypadku kontraktu (...), gdzie zatrudnionych było tylko kilku pracowników, a nie kilkunastu lub kilkudziesięciu, jak zdarzało się na ogół), automatycznie zwiększało wysokość premii należnej powodowi jako kierownikowi kontraktu;

7. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- niewzięcie pod uwagę przedstawionego przez stronę pozwaną podpisanego przez ówczesnego dyrektora uprawnionego do zatwierdzania wysokości premii

(R. G.) wyliczenia z procentową wysokością premii dla poszczególnych pracowników, w tym dla kierownika kontraktu (powoda), które to wyliczenie powinno - z braku innych uznanych przez Sąd dowodów - być uznane jako potwierdzenie wysokości procentowej premii należnej powodowi

8. sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegające na:

- niepowołaniu się przez Sąd pierwszej instancji przy ustalaniu stanu faktycznego na dowód przedstawiony przez stronę pozwaną podpisany przez ówczesnego dyrektora uprawnionego do zatwierdzania wysokości premii (R. G.), a zawierający wyliczenia z procentową wysokością premii dla poszczególnych pracowników, w tym dla kierownika kontraktu (powoda), które to wyliczenie powinno - z braku innych uznanych przez Sąd dowodów - być uznane jako potwierdzenie wysokości procentowej premii należnej Powodowi;

- mylne wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, że fundusz premiowy Fp został po rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, rozdzielony pomiędzy pracowników (str. 11 uzasadnienia zaskarżonego wyroku) w sytuacji, gdy część tego funduszu należąca powodowi nie została nikomu wypłacona, ani rozdzielona pomiędzy innych pracowników;

9. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a to art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., poprzez niewzięcie pod uwagę, że powód (jako pracownik) mógł przedstawić jedynie dokumenty, do których miał dostęp; strona pozwana zaś przedstawiła dowody potwierdzające twierdzenia powoda (formatki premiowe, wyliczenie wysokości funduszu premiowego — Fp, podpisany przez ówczesnego dyrektora uprawnionego do zatwierdzania wysokości premii (R. G.) dokument, zawierający wyliczenia z procentową wysokością premii dla poszczególnych pracowników, w tym dla kierownika kontraktu (powoda), które to wyliczenie powinno - z braku innych uznanych przez Sąd dowodów - być uznane jako potwierdzenie wysokości procentowej premii należnej powodowi;

10. naruszenie przepisów prawa materialnego, a szczególności art. 8 k.p. i art. 5 k.c., poprzez przyznanie racji pozwanemu, który w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem regulaminu premiowania i z zasadami współzycia społecznego, powołując się na uznaniowość przyznawania premii i literalną wykładnię tego regulaminu, omija obowiązujące przepisy i w ten sposób statuuje możliwość niewypłacenia premii pracownikom, których w momencie wypłaty premii nie łączy z pracodawcą stosunek pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku części i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 63.970 zł z odsetkami od dnia wniesienia powództwa,
2. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych;

względnie o:

3. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi pierwszej instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Pozwany (...) S.A. złożył odpowiedź na apelację powoda wnosząc o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji pozwany stwierdził, że nie mają one żadnego oparcia w stanie faktycznym sprawy, a Sąd oddalając powództwo dokonał wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego, opartej na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, a także zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, dokonując ich właściwej wykładni.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna a jej uwzględnienie prowadzić musiało do zmiany zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd odwoławczy podziela trafność stanowiska Sądu Okręgowego, że w stanie faktycznym sprawy, zasadniczo niespornym między stronami, decydujące znaczenie dla jej rozstrzygnięcia, posiadała ocena charakteru świadczenia dochodzonego przez powoda, a mianowicie czy świadczenie to stanowiło premię w ścisłym tego słowa znaczeniu, czy też miało uznaniowy charakter i jako takie było nagrodą.

W rezultacie istota sporu sprowadzała się do wykładni przepisów regulaminu premiowania, stanowiącego podstawę dochodzonego świadczenia.

W zaistniałej sytuacji, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie zachodziła potrzeba dokonywania własnych ustaleń i własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym.

Analizę trafności zaskarżonego wyroku, zdanie Sądu odwoławczego, wypada rozpocząć od przypomnienia, że ukształtowane i utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym powołane przez Sąd pierwszej instancji, przyjmuje, że dla określenia charakteru świadczenia decydującym jest fakt, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (tak między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06 – LEX nr 303863 i powołane tam orzecznictwo).

Sąd Okręgowy, pomimo poprawności interpretacji przedmiotowych świadczeń (premia, nagroda), w ocenie Sądu Apelacyjnego, nieprawidłowo przyjął, że dochodzone przez powoda świadczenie w swej istocie pozostawało nagrodą a zatem nie miało charakteru roszczeniowego. Taka ocena spornego świadczenia, zdaniem Sądu pierwszej instancji, uzasadniona była postanowieniami regulaminu premiowania pracowników budów (...) S.A. i (...) S.A., które w sposób konkretny określały jedynie system tworzenia funduszu premiowego, co nie jest wystarczającą przesłanką pozytywnie warunkującą nabycie prawa do indywidualnej premii przez konkretnego pracownika. Sam zaś podział funduszu, w ocenie Sądu, miał charakter uznaniowy i zależał od wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie, które to pojęcie jest określeniem znaczeniowo pustym. Wkładem pracy, jak zauważył Sąd pierwszej instancji, jest

bowiem każde zachowanie pracownika wykonane w ramach zadania przydzielonego do kontraktu i nie pozwala na stwierdzenie konkretnych i sprawdzalnych przesłanek warunkujących nabycie przez pracownika indywidualnego prawa do premii w określonej wysokości. W rezultacie, Sąd uznał, że podział funduszu pozostawał uznaniowy, uzależniony jedynie od decyzji przełożonych tak co do przyznania premii, jak i jej wysokości.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wskazana wyżej argumentacja Sądu Okręgowego ma uproszczony charakter albowiem nie odnosi się do całości postanowień zawartych w regulaminie premiowania i jako taka nie zasługiwała na akceptację. W rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie dla jest rozstrzygnięcia, co już wyżej zasygnalizowano, posiadała ocena czy akt prawny jakim był niewątpliwie „Regulamin premiowania pracowników (...) S.A. i (...) S.A.” był zgodnie z treścią § 1 aktem regulującym zasady tworzenia, uruchamiania i wypłaty funduszu premiowego, czyli świadczenia (składnika wynagrodzenia) o charakterze rozszczeniowym, czy też był to regulamin przyznawania nagród („premiu uznaniowej”) a więc świadczeń niemających charakteru rozszczeniowego.

Wyjaśniając treść poszczególnych postanowień regulaminu, w ocenie Sądu odwoławczego, podstawowe znaczenie przypisać należy wykładni logiczno-językowej, posiadającej pierwszeństwo wśród metod i zasad wykładni aktów prawnych. Sąd Apelacyjny podziela wyrażony w tej materii jednoznaczny pogląd Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08 (LEX nr 738224) stwierdził, że „regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”.

Przed przystąpieniem do analizy charakteru spornego świadczenia w aspekcie indywidualnych uprawnień pracowniczych, zauważyć należy, co zresztą prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji, że podstawą do uruchomienia funduszu premiowego, było uzyskanie dodatniej wartości wskaźnika Fp (funduszu premiowego dla kontraktu - § 5 i 4 regulaminu), przy czym uruchomienie środków na wypłatę premii dla pracowników wymagało każdorazowo akceptacji dyrektora pionu zarządzania kadrami (...) S.A., a w sytuacji uzasadnionych – związanych z odstępstwami od zasad określonych niniejszym regulaminem dyrektor pionu zarządzania kadrami (...) S.A. mógł wstrzymać wypłatę premii dla pracowników zatrudnionych na kontrakcie i przekazać propozycję premiowania do ponownego rozpatrzenia przez dyrektora Oddziału i dyrektora Rejonu.

Sytuacja taka w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie miała miejsca i jak ustalił Sąd Okręgowy, poza sporem był fakt wypłaty premii pracownikom za zrealizowanie kontraktu Atrium oraz wysokość ogólnej kwoty funduszu premiowego przeznaczona do wypłaty (228.465 zł).

Przechodząc zatem do analizy poszczególnych postanowień omawianego regulaminu premiowania, w pierwszej kolejności wskazać należy, że kluczowe znaczenie dla oceny charakteru dochodzonego roszczenia, zdaniem Sądu odwoławczego, posiada regulacja zawarta w jego § 11 zgodnie, z którą „pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii. Jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie premii z funduszu premiowego”.

Sąd pierwszej instancji pominął analizę przedmiotowego zapisu, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że jest on niezgodny z zasadami prawa pracy. Tymczasem, co wymaga podkreślenia, jest to jedyne postanowienie omawianego regulaminu, normujące kwestię „nabycia prawa do premii lub jej części” i wyraźnie określające rozszczeniowy charakter premii uregulowanej przedmiotowym aktem. W konsekwencji, zdaniem Sądu odwoławczego, przedmiotowa regulacja, wyklucza możliwość przyjęcia uznaniowego charakteru spornego świadczenia. Stanowisko takie znajduje nadto potwierdzenie w treści postanowień regulaminu zawartych w rozdziale 5, dotyczącym zasad wypłaty funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych bezpośrednio na kontraktach budowlanych oraz

pracowników służb wsparcia otrzymujących premie z kontraktów. Mianowicie § 9 regulujący tryb podziału funduszu premiowego, cytowany przez Sąd pierwszej instancji, stanowi, że podział funduszu premiowego na pracowników jest uznaniowy i zależy od wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie. Przedmiotowe uregulowanie, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie uzasadnia powołanego wyżej stanowiska Sądu Okręgowego, co do uznaniowości spornego świadczenia. Nie kwestionując w tym miejscu poglądu tego Sądu, co do znaczenia terminu „wkład pracy danego pracownika” a mianowicie, że jest to określenie znaczeniowo puste albowiem każde zachowanie pracownika wykonane w ramach zadania przydzielonego do kontraktu, jest w istocie wkładem pracy, to kontynuując taką wykładnię, racjonalne jest uznanie, że prawo do premii przysługiwało wszystkim pracownikom zatrudnionym na kontrakcie, skoro wszyscy legitymowali się określonym „wkładem” pracy, zaś w sposób uznaniowy ustalana była wysokość tego świadczenia.

Niezależnie od powyższego, w sytuacji, gdy zasady wyliczania funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych na danym kontrakcie zostały w sposób precyzyjny i sprawdzalny określone, to odmowa przyznania premii musiałaby się wiązać z ustaleniem, że pracownik (powód) nie wniósł, żadnego wkładu w uzyskanie tego funduszu. Taki stan rzeczy w niniejszej sprawie nie występuje. Wręcz przeciwnie, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, R. C. był dobrym pracownikiem - kierownikiem kontraktu, operatywnym, samodzielnym. Prowadzony przez niego kontrakt uzyskał bardzo dobry wynik finansowy.

Nadto warto zauważyć, że w sytuacji, gdy regulamin w omówionym wyżej § 11 posługuje się pojęciem „prawa do premii”, to w sytuacji posłużenia się w § 9 pkt 6 sformułowaniem „podział funduszu premiowego na pracowników”, nie można przyjąć, że jest ono tożsame z przyznaniem prawa do premii. Powiązanie zaś podziału tego funduszu z wkładem pracy danego pracownika na danym kontrakcie, prowadzi do wniosku, że przewidziana w omawianym postanowieniu uznaniowość dotyczy wyłącznie wysokości premii. Z takim rozumieniem § 9 pkt 6 regulaminu, koresponduje § 10 pkt 1 wymieniając w sposób przykładowy kryteria, które winny być uwzględnione przez kierownika kontraktu w ramach kalkulacji wysokości premii. Jest to w szczególności poziom realizacji zadań poszczególnych pracowników, ich zaangażowanie w wykonanie zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, jak i czas zatrudnienia na danym kontrakcie. Jest niewątpliwe, że wymienione zachowania (kryteria) określają wkład pracy danego pracownika na danym kontrakcie.

Niezależnie od powyższego, warto wskazać, że przedstawiona wyżej kwalifikacja charakteru spornego świadczenia, uregulowanego w przedmiotowym regulaminie, znajduje także uzasadnienie w treści (...) S.A. z dnia 1 stycznia 2003. W rozdziale III układu, zatytułowanym „składniki wynagrodzenia” w § 6 wymienione zostały premie przysługujące na zasadach określonych w odrębnych regulaminach oraz nagrody za specjalne osiągnięcia przyznawane przez prezesa Zarządu Spółki. Z kolei w rozdziale V zatytułowanym „Pozostałe świadczenia związane z pracą” w § 14 przewidziano „Premie” stanowiąc, że zasady tworzenia i podziału funduszu premii uznaniowej dla pracowników Centrali, oddziałów, rejonów i budów ustala Prezes Zarządu Spółki w porozumieniu ze związkami zawodowymi w formie odrębnych regulaminów premiowania. Jak zatem wynika z powołanych regulacji, Układ Zbiorowy Pracy pozwalał na wprowadzenie regulaminów premiowania, gdzie premia jest składnikiem wynagrodzenia, a zatem posiada roszczeniowy charakter, jak też regulaminów dotyczących premii uznaniowej, jako świadczenia związanego z pracą, oraz nagrody za specjalne osiągnięcia przyznawane przez prezesa Zarządu Spółki. Pracodawca zatem wyraźnie rozróżnił świadczenia mające postać „premi” i „premi uznaniowej”, a skoro omawiany regulamin posługuje się wyłącznie pojęciem „premi”, to należało przyjąć, że świadczenie ustanowione tym regulaminem było składnikiem wynagrodzenia, a tym samym miało roszczeniowy charakter. Oznacza to, że żądanie pozwu dotyczące zapłaty premii, wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, było uzasadnione.

Kwestią wymagającą ustalenia w postępowaniu apelacyjnym, w ramach uprawnień wynikających z art. 382 k.p.c., była wyłącznie wysokość świadczenia. Zważywszy na fakt, że postanowienia regulaminu nie zawierały zapisów określających zasady wyliczania premii (wysokość ustalana uznaniowo) Sąd Apelacyjny, określając wysokość należnego powodowi świadczenia miał na uwadze zasady ustalania wynagrodzenia za pracę określone w przepisach prawa pracy, w tym w szczególności w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p.. Wskazać nadto należy, że odnośnie zbliżonej materii wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 (OSNP z 2001

r., nr 10, poz. 345), stwierdził, że „jeżeli regulamin premii zespołowej nie określa ściśle wysokości świadczenia dla poszczególnych pracowników tworzących zespół, przy podziale funduszu premiowania należy, uwzględniając zasadę godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), stosować kryteria rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

W sytuacji zatem niejasnego ustalenia kryteriów określania wysokości premii czy naruszenia trybu oceny pracownika, pracodawca musi się liczyć z możliwością skutecznego zakwestionowania wysokości premii przez pracownika na drodze sądowej. W takiej sytuacji sąd jest uprawniony do ustalenia wysokości dochodzonego świadczenia, uwzględniając zarówno przepisy regulaminu wynagradzania, jak i ogólne zasady ustalania wynagrodzenia za pracę wynikające z przepisów prawa pracy jak też całokształt okoliczności faktycznych. Problem ten nie zaistniałby w razie sprecyzowania zasad przyznawania i określania wysokości premii w regulaminie wynagradzania (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., I PK 45/14 – Legalis SIP nr 1180293)

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy Sąd Apelacyjny za zasadny uznał przedstawiony w apelacji (także w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji) sposób wyliczenia świadczenia jako stanowiący 28 % ogólnej kwoty funduszu premiowego przeznaczonego na wypłatę dla pracowników kontraktu Atrium, t.j. kwoty 228.465 zł. Wyliczona w ten sposób kwota należnej premii wyniosła 63.970 zł. Zgodzić należy się ze skarżącym, że wysokość wypłaconych mu zaliczek na poczet premii w trakcie realizacji wymienionego kontraktu w latach 2005 – 2008 stanowiła przeciętnie 28% funduszu przeznaczonego na wypłaty dla pracowników kontraktu. Taki sposób ustalenia wysokości świadczenia, a mianowicie zachowanie wskazanych wyżej proporcji, jest zdaniem Sądu uzasadnione także przy podziale końcowej kwoty funduszu premiowego. Z całą pewnością wysokość premii przyznawanej powodowi zaliczkowo, uwzględniała posiadane przez niego kwalifikacje, zajmowane stanowisko i ponoszoną odpowiedzialność.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny uznał, że sporne świadczenie miało charakter premii, co prowadzić musiało do zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia kwoty wskazanej w apelacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Uwzględnienie roszczenia skutkowało także zmianą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w zakresie kosztów procesu. Obciążając stronę pozwaną Sąd odwoławczy miał na uwadze, że uwzględnione roszczenie stanowiło 58% roszczenia dochodzonego pozwem. W takiej też proporcji zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda zwrot uiszczonych opłat od pozwu oraz zwrot kosztów zastępstwa prawnego stosownie do § 6 pkt 6 i § 11 ust. pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Mając te wszystkie względy na uwadze i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku, o kosztach orzekając zgodnie z zasadą określoną w art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).