

Sygn. akt **III APa 7/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Marta Sawińska

SSA Jolanta Cierpiał

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2018 r. w Poznaniu

sprawy **K. B.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w P.**

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 6 marca 2018 r. sygn. akt VIII P 7/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 28.413,57 zł (słownie: dwadzieścia osiem tysięcy czterysta trzynaście złotych 57/100), z ustawowymi odsetkami od dnia 31 maja 2016r.;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.421 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i kwotę 1.013 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i nakazuje ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 87,84 zł tytułem nieopłaconych wydatków;
4. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 29,28 zł tytułem nieopłaconych wydatków;
5. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
6. w pozostałym zakresie apelację oddala;
7. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.262,25 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych w postępowaniu odwoławczym;
8. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.290,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym;

9. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 763,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

| | | |
|----------------------|-----------------------|--------------------|
| SSA Jolanta Cierpiał | SSA Dorota Goss-Kokot | SSA Marta Sawińska |
|----------------------|-----------------------|--------------------|

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 listopada 2014 r. powód K. B. wniósł przeciwko pozwanej spółce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 113.655,00 zł tytułem zapłaty części zaległej premii należnej powodowi za rok 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Poznaniu, Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6 marca 2018r., w sprawie VIII P 7/17:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem premii kwotę 113.655 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 maja 2016r. do dnia zapłaty,
2. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.733 zł, w tym kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 117,12 zł tytułem niepokrytych wydatków w toku postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. B. został zatrudniony w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w dniu 1 listopada 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. controllingu. Zgodnie z treścią umowy o pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.300 zł oraz premia uznaniowa wypłacana na zasadach ustalonych w Regulaminie Wynagradzania do 1.000 zł.

Od dnia 1 lutego 2006 r. powód objął obowiązki starszego specjalisty ds. controllingu.

Następnie zgodnie z treścią aneksu do umowy o pracę sporządzonego w dniu 1 grudnia 2011 r. powód objął stanowisko Kierownika Zespołu (...)

W § 4. ust. 1 aneksu wskazano, że na wynagrodzenie powoda składa się:

- 1) stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze netto w wysokości 7.000 zł,
- 2) premia uznaniowa wypłacana na zasadach ustalonych w Regulaminie Wynagradzania (...) sp. z o.o. netto do wysokości 2.000 zł.

W dniu 1 maja 2013 r. został sporządzony kolejny aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym, powód objął stanowisko Kierownika D. C..

W § 4 ust. 1 tego aneksu wskazano, że powodowi przysługuje wynagrodzenie, na które składa się:

- 1) stałe wynagrodzenie miesięczne (ust. 2),
- 2) premia uznaniowa (ust. 4),
- 3) premia roczna (ust. 5).

W ust. 4 w/w postanowienia aneksu z dnia 1 maja 2013r. wskazano, że premia uznaniowa może być przyznana za szczególne osiągnięcia, tego rodzaju premie są wypłacane według uznania pracodawcy, w formie wypłaty jednorazowej, bądź wypłat powtarzających się, przy czym pracodawca może w każdym czasie cofnąć decyzję o przyznaniu premii bez konieczności uzasadnienia swojej decyzji.

Z kolei w ust. 5 w/w postanowienia aneksu z dnia 1 maja 2013 r. wskazano, że począwszy od 2013 r. pracownikowi pozostającemu w stosunku zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego przysługuje coroczna premia w wysokości 50 % stałego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust. 2 (tj. 9.000 zł netto), przysługującego we wszystkich miesiącach danego roku kalendarzowego, w których pracownik był zatrudniony przez pracodawcę, uzależniona od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę, pod warunkiem, że spółka osiągnie w danym roku kalendarzowym wskaźnik (...) na poziomie:

- 1) w 2013 r. - 190.000.000,00 zł,
- 2) w 2014 r. – 239.000.000,00 zł,
- 3) w 2015 r. – 319.000.000,00 zł,
- 4) w 2016 r. – 414.000.000,00 zł,
- 5) w 2017 r. – 518.000.000,00 zł.

W myśl ust. 6 w/w postanowienia aneksu z dnia 1 maja 2013 r., wypłata premii rocznej, o której mowa w ust. 5 nastąpi w terminie 30 dni od wydania pozytywnej opinii przez biegłego rewidenta w sprawie sprawozdania finansowego sporządzonego przez pracodawcę za rok kalendarzowy, za który przysługuje premia.

W dniu 1 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę.

W treści § 4 ust. 1 tego aneksu wskazano, że powodowi przysługuje wynagrodzenie, na które się składa:

- 1) stałe wynagrodzenie miesięczne (ust. 2),
- 2) premia uznaniowa (ust. 4),
- 3) premia roczna (ust. 5).

§ 4 ust. 4 aneksu przewidywał, że premia uznaniowa może być przyznana za szczególne osiągnięcia, tego rodzaju premie są wypłacane według uznania pracodawcy, w formie wypłaty jednorazowej, bądź wypłat powtarzających się, przy czym pracodawca może w każdym czasie cofnąć decyzję o przyznaniu premii bez konieczności uzasadnienia swojej decyzji.

Z kolei zgodnie z § 4 ust. 5 aneksu z dnia 1 grudnia 2014 r. wskazano, że począwszy od 2014 r. pracownikowi pozostającemu w stosunku zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego przysługuje coroczna premia w wysokości 50 % stałego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust. 2 (tj. 13.210,00 zł netto), przysługującego we wszystkich miesiącach danego roku kalendarzowego, w których pracownik był zatrudniony przez pracodawcę, uzależniona od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę, pod warunkiem, że pracodawca osiągnie w danym roku kalendarzowym wskaźnik (...) na poziomie zatwierdzonego budżetu na dany rok kalendarzowy.

W myśl ust. 6 wypłata premii rocznej, o której mowa w ust. 5 nastąpi w terminie 30 dni od wydania pozytywnej opinii przez biegłego rewidenta w sprawie sprawozdania finansowego sporządzonego przez pracodawcę za rok kalendarzowy, za który przysługuje premia.

Do obowiązków pracowniczych powoda należało w szczególności: składanie raportów Zarządowi pozwanej spółki, analiza danych finansowych, zarządzanie działem kontrolingu. Nadto powód był członkiem zespołu integracyjnego, powołanego w 2013r. w związku z przejmowaniem przez pozwaną spółkę innych podmiotów. Powód uczestniczył wraz z dyrektorami innych działów w cotygodniowych spotkaniach z Zarządem pozwanej spółki.

W pozwanej spółce dla pracowników ścisłej kadry zarządzającej przewidziany był system premiowania zawarty w indywidualnych umowach o pracę. Grono około 20 osób pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych miało w swych umowach o pracę (lub jak w przypadku powoda aneksach do nich) określone prawo do premii i warunki nabycia tego prawa. Postanowienia umów poszczególnych osób były w tym zakresie konstruowane w zbliżony sposób.

W okresie kiedy z powodem zawierane były aneksy do umowy o pracę z maja 2013 i grudnia 2014r. u pozwanej nie istniała praktyka określania pracownikom celów rocznych (na potrzeby nabycia prawa do premii) w formie pisemnej.

Zapisy, takie jak w aneksach do umowy o pracę zawieranych z powodem, zostały stworzone w okresie wcześniejszym, kiedy to zamiarem pozwanej było stworzenie systemu premiowania powiązane z zarządzaniem przez cele. Wówczas takie zapisy sformułowano i były one powtarzane w później zawieranych umowach o pracę czy aneksach. Ostatecznie taki system stworzony nie został, cele i strategia działalności spółki zmieniały się dynamicznie na przestrzeni każdego roku, zarząd spółki doszedł do przekonania, że nie jest możliwym z góry określenie celów strategicznych na dany rok, a ostatecznie to czy cele i zadania były przez pracowników realizowane odzwierciedla wynik finansowy spółki i osiągnięcie zakładanego poziomu (...).

W istocie warunek nabycia prawa do premii rocznej określony jako uzależnienie prawa do premii od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę nie był stosowany w praktyce, ani wobec powoda ani innych pracowników na stanowiskach kierowniczych. System zarządzania przez cele został wprowadzony jedynie w ograniczonym zakresie, częściowo w dziale handlowym i IT, gdzie możliwe było określenie skonkretyzowanych celów oznaczonych liczbowo (np. wolumenem sprzedaży czy docelową wartością dostępności systemów informatycznych). Jeśli jakiemuś pracownikowi określono cele na piśmie to taki dokument znajdował się w aktach osobowych pracownika, sporządzany był na początku roku, w trakcie kiedy konstruowano budżet i przekazywany do działu personalnego.

Powodowi w żadnym roku jego pracy nie określono na piśmie zadań i celów do zrealizowania, od których uzależnione byłoby jego prawa do premii. Nie uczyniono tego również w innej formie, w szczególności ustnej. W trakcie roku podczas różnego rodzaju spotkań z przełożonymi powodowi powierzone były do realizacji różnego rodzaju bieżące działania związane z pracą jego działu, nigdy nie było wskazane, że od poziomu realizacji tych zadań uzależnione jest prawo powoda do premii rocznej.

W 2014r. powód otrzymał wypłatę premii rocznej za 2013r., mimo tego, że nie określono jemu na piśmie, ani w żadnej innej formie celów do zrealizowania na potrzeby premii rocznej. W 2013r. powód podejmował dodatkowe obowiązki (nie wynikające wprost z umowy o pracę) związane z uczestnictwem w zespole przygotowującym operację przejścia do sieci pozwanej sklepów (...). Powodowi nigdy nikt ze strony pracodawcy nie wskazał, że obowiązki te stanowią cele, od których realizacji uzależniona jest premia roczna. W 2014r. powód wykonywał dodatkowe obowiązki związane z przekształcaniem sklepów pracowniczych w agencyjne. Również w tym przypadku nie wskazano powodowi, że od realizacji tych obowiązków uzależniona jest jego premia roczna.

W 2015r. pozwana nie wypłaciła żadnemu pracownikowi premii rocznej, ponieważ nie został osiągnięty zakładany poziom (...).

W tym okresie jedynym warunkiem uzyskania premii rocznej przez pracowników, dla których przewidziana była premia gotówkowa w treści umowy o pracę było osiągnięcie odpowiedniego wyniku finansowego przez pozwaną spółkę.

W 2014 r. odbyło się spotkanie, organizowane przez ówczesnego członka zarządu K. A., w trakcie którego poinformowano uczestniczących w nim pracowników, że będą wprowadzane metody zarządzania przez cele. Spotkanie odbywało się w restauracji, były obecne osoby z działu finansów, informatycznego i kontrolingu. Było to spotkanie robocze, w ramach spotkania odbyło się szkolenie w formie warsztatów w zakresie zarządzania poprzez cele, które moderowała zewnętrzna firma. Pracownicy otrzymali opisy pewnych określonych celów do zrealizowania i dyskutowali nad tym, co należy uczynić by te cele zostały zrealizowane. Powód uczestniczył w powyższym spotkaniu. W trakcie tego spotkania żadnemu z pracowników (w tym powodowi) nie przedstawiono żadnych konkretnych celów, które miałyby być wyznaczonymi na 2014r. celami warunkującymi nabycie prawa do premii za rok 2014.

W czerwcu 2015 r. odbyło się kolejne spotkanie pracownikami kadry zarządzającej (powód w nim nie uczestniczył, był już wówczas na zwolnieniu lekarskim), w trakcie którego był prezentowany budżet i założenia finansowe. W trakcie tego spotkania Zarząd pozwanej spółki poinformował uczestniczących w spotkaniu pracowników, że w sytuacji, kiedy budżet zostanie zrealizowany, to premie roczne za 2015 r. zostaną wypłacone w podwójnej wysokości.

W dniu 9 kwietnia 2015r. nastąpiła zmiana zarządu pozwanej spółki.

W okresie od dnia 10 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2015 powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Bezpośrednio po nim, w okresie od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 28 października 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, natomiast w dniach 29-30 października 2015 r. oraz w dniu 2 listopada 2015 r. na urlopie na żądanie.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego, który upłynął dnia 29 lutego 2016 r.

W dniu 29 kwietnia 2016 r. biegły rewident wydał pozytywną opinię w sprawie sprawozdania finansowego (...) sp. z o.o. za rok 2015 r.

Po zmianie zarządu spółki w kwietniu 2015r. powrócono do wdrażania koncepcji zarządzania przez cele, która miała zostać szczegółowo opracowana, w szczególności co do metodologii oznaczana poszczególnym pracownikom celów rocznych do zrealizowania na potrzeby uzyskania prawa do premii. W trakcie roku 2015 (po kwietniu) określanie pracownikom ich celów odbywało się w trakcie spotkań z przełożonymi, nie miało formy pisemnej, a wyłącznie ustnych.

Pisemne określanie celów rocznych na potrzeby premiowania zaczęto stosować u pozwanej w 2016r. i 2017r.

Przyznawanie premii do wypłaty odbywało się w ten sposób, że po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok, dział personalny sporządzał listy pracowników, dla których w umowach o pracę przewidziana była premia roczna. Na liście naliczano premie kwotowo dla poszczególnych pracowników, następnie listy były przedkładane zarządowi pozwanej spółki celem ich zatwierdzenia. Zarząd pozwanej spółki nie weryfikował, czy dany pracownik zrealizował jakiegokolwiek cele nałożone przez pracodawcę. Premię za rok 2013 i poprzednie wypłacano wszystkim pracownikom w wysokości wynikającej z umowy, o ile został osiągnięty zakładany poziom wyniku finansowego. Na wysokość premii nie miała wpływu ewentualna nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopami lub niezdolnością do pracy z powodu choroby. Proporcjonalnie obliczana była premia dla tych pracowników, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego.

Za rok 2015 r. powód nie otrzymał premii rocznej. Pozostali pracownicy pozwanej spółki należący do kadry zarządzającej, pozostający w zatrudnieniu do końca 2015 r., otrzymali premię roczną w podwójnej wysokości. Wypłata premii za rok 2015r. nastąpiła w dwóch transzach. Pierwszą transzę (w wysokości premii ustalonej umownie) pozwana wypłaciła „zaliczkowo” około września – października 2015r., drugą (w wysokości premii ustalonej umownie)

wypłacono w roku 2016r. po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za rok 2015r. Wypłata podwojonej premii wynikała ze zobowiązania zarządu, że w sytuacji, kiedy osiągnięte zostaną założone wyniki finansowe premie zostaną podwojone. Dobre wyniki spółki w trakcie roku skłoniły pozwaną do podjęcia wypłaty premii „zaliczkowo” już w trakcie trwania roku. Wypłacając premię za rok 2015r. pozwana nie analizowała poziomu realizacji zadań przez poszczególne osoby, mające w umowach o pracę zagwarantowane prawo do premii rocznej.

Na podstawie powyżej przedstawionego stanu faktycznego, Sąd I instancji wydał powyższy wyrok.

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w niniejszej sprawie dotyczył tego czy powodowi należna jest określona w umowie premia gotówkowa za rok 2015. Powód wywodził, iż premia ta miała charakter regulaminowy, natomiast pozwany wskazywał, że miała ona charakter uznaniowy.

Zgodnie z art. 105 k.p. pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

W orzecznictwie i doktrynie dokonano rozróżnienia na premię regulaminową oraz premię uznaniową (nagrodę). Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (tak: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1977 r. I PR 175/76 LEX nr 14388). Nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków (tak: uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 30 kwietnia 2013 r. sygn. akt III APa 1/13 LEX nr 1314859).

Sąd I instancji uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że przewidziana dla kadry zarządzającej i określona w treści umowy o pracę powoda (aneksów do tej umowy) premia miała charakter premii regulaminowej, stanowiła część wynagrodzenia za prace powoda. Warunki premiowania zostały określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, a kryteria przyznania premii nie zostały określone w sposób blankietowy.

Podkreślono, że zgodnie z treścią § 4 ust. 1 aneksu do umowy o pracę sporządzonego w dniu 1 grudnia 2014 r., wskazano, że powodowi przysługuje wynagrodzenie, na które się składa: 1) stałe wynagrodzenie miesięczne, 2) premia uznaniowa, 3) premia roczna. Z kolei w ust. 5 w/w postanowienia aneksu z dnia 1 grudnia 2014 r. wskazano, że począwszy od 2014 r. pracownikowi pozostającemu w stosunku zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego przysługuje coroczna premia w wysokości 50% stałego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust. 2 (tj. 13.210,00 zł netto), przysługującego we wszystkich miesiącach danego roku kalendarzowego, w których pracownik był zatrudniony przez pracodawcę, uzależniona od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę, pod warunkiem, że pracodawca osiągnie w danym roku kalendarzowym wskaźnik (...) na poziomie zatwierdzonego budżetu na dany rok kalendarzowy. W myśl ust. 6 w/w postanowienia aneksu z dnia 1 grudnia 2014 r., wypłata premii rocznej, o której mowa w ust. 5 nastąpi w terminie 30 dni od wydania pozytywnej opinii przez biegłego rewidenta w sprawie sprawozdania finansowego sporządzonego przez pracodawcę za rok kalendarzowy, za który przysługuje premia.

W ocenie tego Sądu w pozwanej spółce w okresie spornym i latach poprzedzających nie określano pracownikom (poza pracownikami działu handlowego i IT) celów rocznych na potrzeby uzyskania prawa do premii w formie pisemnej ani też żadnej innej. Praktyka stosowania umownych postanowień dotyczących rocznej premii dla kadry zarządzającej, w tym powoda (z wyłączeniem opisanych wyżej nielicznych przypadków określania celów rocznych pracownikom działu handlowego i IT), była taka, że jedynym i wyłącznym warunkiem nabycia prawa do premii rocznej było osiągnięcie

przez pozwaną zakładanego poziomu wyniku finansowego. Jeżeli ten warunek był spełniony pozwana nie dokonywała na potrzeby wypłaty premii żadnej dodatkowej oceny pracy pracownika i stopnia realizowania przez niego zadań.

Sąd I instancji przyznał rację powodowi, że w wyniku dorozumianych czynności stron, w szczególności nie stosowania przez pozwaną w praktyce warunku uzależnienia premii rocznej dla pracownika od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę, za zgodą pracownika, doszło do zmiany warunków nabycia prawa do premii określonych w pisemnej umowie. Zdaniem tego Sądu wyrazem takiej woli ze strony pozwanej było to, że pozwana zaniechała wobec większości pracowników objętych analogicznymi do powoda warunkami premiowania określania im rocznych celów na potrzeby premiowania na piśmie czy w jakiegokolwiek innej formie, a przed wypłatą premii nie dokonywała żadnej oceny pracy danej osoby, uzależniając wypłatę premii wyłącznie od spełnienia konkretnego i mierzalnego warunku, jakim był wynik finansowy na określonym, założonym poziomie. Takie kryterium wypłaty premii jako jedyne było u pozwanej stosowane jeszcze zanim powód został objęty premią umowną, jak również już po zawarciu przez powoda z pozwaną aneksu do umowy o pracę z dnia 1 maja 2013r. W aneksie tym przewidziano takie same jak w aneksie z dnia 1 grudnia 2014r. warunki nabycia prawa do premii i powód na podstawie tego aneksu uzyskał w 2014r. premię za rok 2013r. wyłącznie w oparciu o kryterium osiągnięcia przez pozwaną zakładanego wyniku finansowego.

Podkreślono, że powodowi w 2013r. pozwana w żadnej formie nie oznaczyła rocznych celów na potrzeby nabycia prawa do premii. Nie wykazano również w jakikolwiek sposób, aby przed wypłatą powodowi premii za rok 2013r. w jakikolwiek sposób pozwana weryfikowała wykonanie tych zadań i od jego poziomu uzależniała wypłatę premii. W ocenie tego Sądu pozwana nie wykazała także, aby istotnie przy wypłacie premii za rok 2015 kierowała się jakimikolwiek innymi przesłankami aniżeli osiągnięciem przez spółkę zakładanego wyniku finansowego. Wynika to z faktu, że premia została wypłacona jeszcze w trakcie trwania roku, a zatem nie było możliwe dokonania oceny stopnia realizacji przez pracownika zadań rocznych w trakcie trwania roku. Pozwana dokonała wypłaty tylko i wyłącznie z powodu osiągnięcia zakładanych wyników finansowych. Nie zostało wykazane (np. poprzez przedłożenie dokumentów), aby przed decyzją o wypłacie premii zarząd dokonywał oceny stopnia realizacji zadań przez poszczególnych pracowników.

Podkreślono, że system zarządzania przez cele i określania pracownikom celów rocznych, a następnie uzależnienia wypłaty premii od ich realizacji został u pozwanej wdrożony już po okresie spornym.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w spornym okresie jedynym warunkiem uzyskania premii rocznej przez pracownika dla którego przewidziana była premia gotówkowa w treści umowy o pracę (dotyczyło to kadry zarządzającej) było osiągnięcie odpowiedniego wyniku finansowego przez pozwaną spółkę. Premia nie była w żaden sposób obniżana z uwagi na okres rzeczywistego świadczenia pracy i okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlopy, zwolnienia lekarskie). Sąd Okręgowy przyjął, że okoliczność iż powód przez znaczną część spornego roku z przyczyn usprawiedliwionych (urlop, choroba), a następnie od niego niezależnych (zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia) nie świadczył pracy nie może mieć w świetle treści zapisów umownych, jak i obowiązującej u pozwanej praktyki żadnego znaczenia dla prawa powoda do premii i jej wysokości.

Decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Podkreślono, że w treści umów o pracę i aneksów do tych umów (§ 4 ust. 4 aneksów) pracodawca oprócz premii rocznej przewidywał również prawo do uzyskania premii uznaniowej (wyraźnie zaznaczając że jej przyznanie uzależnione jest od woli pracodawcy). Skoro sam pracodawca rozróżniał w treści tych dokumentów premię roczną od premii uznaniowej, to Sąd Okręgowy uznał, że ta pierwsza stanowi premię regulaminową.

Zdaniem tego Sądu zostało wykazane, iż powód spełnił warunki do nabycia premii gotówkowej za rok 2015r. określonej w łączącej strony umowie o pracę i aneksie do tej umowy sporządzonym w dniu 1 grudnia 2014 r. Przyjęto, że powodowi przysługuje premia gotówkowa za 2015 r. w kwocie 113.654,25 zł tj. 50% miesięcznego wynagrodzenia (tj. 18.942,38 zł brutto) pomnożone razy 12 miesięcy. Zgodnie z § 4 ust. 6 postanowienia aneksu z dnia 1 grudnia 2014 r., wypłata

premii rocznej, nastąpić miała w terminie 30 dni od wydania pozytywnej opinii przez biegłego rewidenta w sprawie sprawozdania finansowego sporządzonego przez pracodawcę za rok kalendarzowy, za który przysługuje premia. W dniu 29 kwietnia 2016 r. biegły rewident wydał pozytywną opinię w sprawie sprawozdania finansowego (...) sp. z o.o. za rok 2015 r. Zdaniem tego Sądu pozwany zobowiązany był wypłacić powodowi przedmiotową premię do dnia 30 maja 2016 r. Od dnia następnego przysługują powodowi na podstawie art. 481 § 1 k.c. odsetki ustawowe za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego.

W konsekwencji Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem premii kwotę 113.655,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 maja 2016r. do dnia zapłaty.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 98 kpc i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.733,00 zł, w tym kwotę 4.050,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na koszty postępowania składały się opłata od pozwu (5.682,75 zł ustalona w oparciu o art. 35 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 4.050,00 zł ustalone na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) Sąd I instancji nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 117,12 zł tytułem niepokrytych wydatków w toku postępowania związanych z kosztami stawiennictwa świadka.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana spółka, zaskarżając go w całości.

Sądowi I instancji apelująca zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku przemawiający za tym, że Sąd I instancji nieprawidłowo uznał, iż:

- warunkiem wypłaty powodowi premii było wyłącznie osiągnięcie przez pozwaną wskaźnika (...) na poziomie zatwierdzonego budżetu za dany rok kalendarzowy, podczas gdy zgodnie z treścią zawartej pomiędzy powodem, a pozwaną umowy o pracę warunkiem wypłaty powodowi premii była 1) realizacja przez powoda zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej, 2) osiągnięcie przez pozwaną w danym roku kalendarzowym wskaźnika (...) na poziomie zatwierdzonego budżetu na dany rok kalendarzowy, 3) pozostawanie przez powoda w stosunku zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego,
- nieobecność powoda przez większą część 2015r. nie ma żadnego znaczenia dla prawa powoda do premii i jej wysokości podczas, gdy ma ona decydujące znaczenie ponieważ przesądza o tym, że powód nie mógł zrealizować celów, których wypełnienie warunkowało prawo powoda do wypłaty mu premii,

2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę materiału dowodowego i:

- bezzasadne pominięcie zeznań świadka R. M., K. S. i w konsekwencji błędne ustalenie, iż premia roczna nie była przez pozwaną obniżana z uwagi na okres rzeczywistego świadczenia pracy przez pracownika pozwanej, podczas gdy z treści zeznań świadka R. M. i K. S. należy wywieść wniosek odmienny,
- bezzasadne pominięcie treści zeznań świadka R. M., K. S., Ł. T., S. R., H. J., K. A. i w konsekwencji błędne przyjęcie, iż wypłata pracownikom pozwanej premii rocznej zależna była wyłącznie od osiągnięcia przez pozwaną wyniku finansowego, podczas gdy zależna była także od realizacji celów rocznych stawianych pracownikom w formie ustnej,

3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadną odmowę przyznania waloru wiarygodności zeznaniom T. B. pomimo że zeznania strony, logiczne i w pełni korespondują z zeznaniami świadka R. M., K. S., Ł. T., S. R., H. J., K. A. i dowodzą, że jednym z trzech warunków wypłaty pracownikom premii rocznych było osiągnięcie przez nich rocznych celów indywidualnych,

4. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 231 § 1 k.p.c. poprzez jego błędne niezastosowanie i w konsekwencji niedokonanie uznania za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj. okoliczności że powód zadań rocznych nie wykonał pomimo, że fakt ten należało wyprowadzić z bezspornej okoliczności jaką jest to, że powód od kwietnia 2015r. nie świadczył na rzecz pozwanej pracy pozostając na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim,

5. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 105 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że świadczenie pieniężne przyznane powodowi umową o pracę miało charakter premii regulaminowej, podczas gdy było nagrodą,

6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 78 § 2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji nieprawidłowe przyjęcie, że świadczenie przyznane powodowi § 4 ust. 3 łączącej strony umowy o pracę jest premią regulaminową, podczas gdy świadczenie to z uwagi na brak konkretnych warunków jego przyznania jest nagrodą,

7. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że roszczenie powoda o zapłatę 113.655 zł jest zasadne i nie narusza prawa.

Mając na uwadze powyższe, pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie w części.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena zasadności żądania powoda K. B. zasądzenia od (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. kwoty 113.655 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty, tytułem zapłaty premii rocznej za rok 2015r.

Przystępując do analizy podniesionych przez pozwaną w wywiedzionym środku zaskarżenia zarzutów, w pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, albowiem powyższe determinuje rozważania, co do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Jedynie bowiem nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należyście przeprowadzonego postępowania mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Jak stanowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynikają wskazania, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. m.in.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2000r., IV CKN 1097/00, uzasadnienie wyroku z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00).

Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna. Jeżeli jednak z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00).

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny uznał, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda, są w znacznej części niewadliwe. Spór w niniejszej sprawie ograniczał się w zasadzie do dokonania prawidłowej wykładni zapisu zawartego w aneksie do umowy o pracę, w którym pracodawca określił warunki przyznania premii rocznej.

Aneksem z dnia 1 grudnia 2014r. do umowy o pracę powoda, w § 4 ust. 5 przyjęto, że począwszy od 2014r. pracownikowi pozostającemu w stosunku zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego przysługuje coroczna premia w wysokości 50% stałego, miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust. 2, przysługującego we wszystkich miesiącach danego roku kalendarzowego, w których pracownik był zatrudniony przez pracodawcę, uzależniona od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych postawionych mu w formie pisemnej przez pracodawcę, pod warunkiem, że pracodawca osiągnie w danym roku kalendarzowym wskaźnik (...) na poziomie zatwierdzonego budżetu na dany rok kalendarzowy.

Dokonując wykładni przedmiotowego zapisu Sąd Apelacyjny nie przychylił się do stanowiska, które w niniejszej sprawie zajął Sąd Okręgowy przyznając na rzecz powoda kwotę stanowiącą równowartość premii rocznej za wszystkie miesiące roku 2015. Zasadzając ww. świadczenie Sąd I instancji postawił tezę, że jedyną przesłanką wypłaty premii rocznej uregulowanej w § 4 ust. 5 aneksu z dnia 1 grudnia 2014r. było osiągnięcie odpowiedniego wyniku finansowego przez spółkę. Ze względu na to, iż pracodawca nie wypełnił w całości przedmiotowego zapisu, ponieważ nie postawił zadań premiowych w formie pisemnej, to w ocenie tego Sądu jedyną przesłanką wymagającą spełnienia była ocena finansowa spółki za rok 2015. Sąd odwoławczy uznał argumentację Sądu I instancji za błędną z następujących względów.

W pierwszym rzędzie przypomnieć trzeba, że premia roczna stanowi świadczenie nadzwyczajne, przyznawane określonej grupie pracowników, którzy dla pracodawcy stanowią priorytet w realizacji przyjętych założeń finansowych, kierunku oraz kształtu prowadzenia przedsiębiorstwa. Zatem przyznanie tej gratyfikacji zawsze musi nastąpić po zrealizowaniu określonych warunków przez pracownika.

Analiza materiału dowodowego i uzasadnienia wyroku sporządzonego przez Sąd Okręgowy doprowadziła Sąd Apelacyjny do przekonania, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy nie odkodował zapisu aneksu, który statuuje uprawnienie do ubiegania się o przyznanie premii rocznej. Przy ocenie zasadności przyznania tego świadczenia nie można bowiem pominąć stwierdzenia: „uzależniona od poziomu realizacji przez pracownika zadań rocznych” tylko z tego względu, że pracodawca nie przedstawił pracownikowi tych zadań w formie pisemnej. Forma pisemna nie została bowiem zastrzeżona pod sankcją ad solemnitatem (nieważności), lecz omawiany zapis posiada wyłącznie charakter ad probationem – dla celów dowodowych.

Rację należy przyznać apelującej spółce, że ocena prawa do przyznania tego świadczenia powinna być dokonywana w odniesieniu do sytuacji faktycznej, jaka w tym czasie miała miejsce w spółce. Bezsporne na kanwie niniejszej

sprawy postawało, że w roku 2014 spółka posiadała problemy finansowe, nie został osiągnięty założony wynik, a zarząd podejmował szereg działań, ażeby wyprowadzić spółkę z tej trudnej sytuacji. W kadrze pracowniczej powód plasował się na wysokiej pozycji, był oceniany przez pracodawcę jako topowy pracownik i dla realizacji założonych celów naprawczych stanowił priorytet dla pracodawcy. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału dowodowego uprawnia do twierdzenia, że zadania roczne były określone i należy je interpretować, jako cele, które są istotne dla pracodawcy ze względu na jego rzeczywistą sytuację, w której się w danym roku obrotowym znajduje. Za przyjęciem tej koncepcji przemawia szereg okoliczności, które wystąpiły w niniejszej sprawie. W szczególności przypomnieć trzeba, że już sam powód w złożonych zeznaniach podał, że jednym z tych celów była likwidacja sklepów pracowniczych i koordynacja przejmowania sklepów przez agentów oraz monitorowanie sytuacji finansowej z uwagi na przyznawane dotacje do powstających sklepów ajencyjnych. Zgodnie z twierdzeniami powoda ten proces rozpoczął się w roku 2014, a działania, które były podejmowane przez nadzorowany przez niego dział wprowadzano na przełomie 2014/2015 roku. Kierując się zasadami logiki i doświadczenia życiowego można było uznać, że powód, który w 2015r. pracował wyłącznie przez 3 miesiące, tj. styczeń, luty, marzec realizował nałożone na niego zadania tylko przez te miesiące i premia roczna należy mu się jedynie za okres 3 miesięcy. W ocenie Sądu odwoławczego roszczenie powoda, który domaga się w niniejszej sprawie zapłaty premii za cały rok kalendarzowy uznać należy za bezpodstawne. Z uwagi na przebywanie, kolejno na: urlopie wypoczynkowym, zwolnieniu lekarskim oraz na urlopie na żądanie – powód faktycznie nie świadczył pracy na rzecz pozwanej. Natomiast zapis powołany w aneksie z dnia 1 grudnia 2014r. „poziomu realizacji zadań” odnosi się do pracy faktycznie wykonywanej. Nie można przy tym przychylić się do stanowiska prezentowanego przez powoda, który twierdzi, że jeżeli nie ma zapisu, iż prawo do przyznania premii nie jest uzależnione od obecności czy absencji pracownika, to nawet w sytuacji, gdy pracownik jest długotrwale nieobecny, to prawo do ww. świadczenia mu przysługuje. Takie stanowisko jest bowiem sprzeczne z interpretacją powoływanego zapisu, który wyraźnie wskazuje na realizację zadań, co jest nierozzerwalnie związane z faktycznym wykonywaniem pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Apelacyjny uznał, że powód realizował wyznaczone mu cele przez okres 3 miesięcy i za ten okres należy mu się premia w wysokości 28.413,57 zł (18.942,38 zł x 3 : 2).

Za oddaleniem roszczenia powoda w pozostałym zakresie przemawia przede wszystkim jego absencja w pracy. Za przyjęciem tego stanowiska przemawiają także m.in. zeznania wiceprezesa T. B., który wskazał, że w momencie, w którym objął stanowisko wiceprezesa, tj. w kwietniu 2015r. wyznaczył określone działania, które miały poprawić wynik finansowy spółki. Nie pozostawia jednak wątpliwości, że powód ze względu na swoją absencję nie mógł podjąć się ich realizacji. Powyższe zostało potwierdzone również przez pracowników spółki, którzy zeznawali przed Sądem I instancji, a w swoich zeznaniach w sposób szczegółowy opisali, jakie w tym czasie realizowali zadania.

Mając na uwadze tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny uznał, że żądanie K. B. w zakresie zasądzenia od pozwanej na jego rzecz premii za okres od kwietnia do grudnia 2015r. jest bezzasadne. Premia – jak podnosił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 marca 1977r. (I PRN 26/77) - stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione (podobnie uchwała z dnia 10 czerwca 1983r., III PZP 25/83; wyrok z dnia 31 marca 1980r., I PRN 138/79). Premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należeć będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. Ma ona najczęściej charakter niestały. Premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym i to właśnie podmiot zatrudniający decyduje, czy chce za pomocą tego instrumentu motywować pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy. Musi również określić cele, jakie chce dzięki premii osiągnąć, uwzględniając zarazem warunki pracy oraz specyfikę prowadzonej działalności oraz ustalić odpowiednie, skorelowane z pożądanymi efektami premiowania przesłanki do nabycia tego składnika wynagrodzenia. Spełnienie zaś przez pracownika wyraźnie określonych i zrozumiałych dla niego przesłanek winno skutkować nabyciem roszczenia o wypłatę premii w określonej wysokości. Przez tzw.

premię pracodawcy często chcą zmotywować pracowników do wydajniejszej pracy, przy jednoczesnym pozostawieniu sobie jak największej swobody w przyznawaniu dodatkowego wynagrodzenia. W orzecznictwie sądowym, niemalże od samego początku na tle niniejszego problemu formułowano zasadę, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z dnia 10 czerwca 1983r. (III PZP 25/83) Sąd Najwyższy wskazał, że: „podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę. Ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), pod których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią).

W rezultacie uznania, że element „wynagrodzeniowy” ma charakter dominujący Sąd Apelacyjny uznał prawo powoda do świadczenia w postaci premii rocznej za 2015r. w wysokości 28.413,57 zł, tj. za okres 3 miesięcy. Podkreślenia wymaga, że aneks do umowy o pracę nie gwarantował powodowi premii rocznej w wysokości 50% wszystkich miesięcznych wynagrodzeń brutto. Wysokość premii mogła się wahać od 0 zł (w przypadku niewypełnienia przez pracownika zadań rocznych określonych przez pracodawcę) do maksymalnie 50% wszystkich miesięcznych wynagrodzeń brutto (w przypadku ewentualnego wypełnienia przez pracownika 100% celów określonych przez pracodawcę). Skoro powód przez okres 9 miesięcy w 2015r. nie świadczył pracy, to uprawniony jest argument, że powód nie może domagać się premii, której „nie wypracował”, ponieważ nie świadcząc pracy nie przyczynił się w żadnym stopniu do ewentualnego osiągnięcia w tym czasie przez pozwaną spółkę założonych wyników. Nie pracując (nie świadcząc pracy), nie wypełnił (nie mógł wypełnić) powierzonych zadań.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 28.413,57 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 maja 2016r. do dnia zapłaty, o czym na mocy art. 386 § 1 k.p.c., orzekł, jak w punkcie 1 sentencji. Apelacja w pozostałym zakresie podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w pkt 6 wyroku.

O kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1 i 100 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804). Mając na uwadze wartość dochodzonego roszczenia (113.655 zł) i wartość uwzględnionych żądań (28.413,57 zł), powód wygrał sprawę w 25%, a pozwana w 75%. Koszty powoda to: opłata od pozwu w kwocie 5.683 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 4.050 zł. Łącznie dało to sumę 9.733 zł. Koszty pozwanej obejmowały z kolei wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 4.050 zł. Zatem, pozwana powinna zapłacić powodowi 25% z 9.733 zł, czyli kwotę 2.434 zł (przy zaokrągleniu do pełnego złotego), a powód pozwanej 75% z 4.050 zł, czyli kwotę 3.038 zł (przy zaokrągleniu do pełnego złotego), o czym Sąd odwoławczy orzekł w punkcie 2 wyroku. Analogicznie Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 87,84 zł (75% z 117,12 zł) tytułem nieopłaconych wydatków (pkt 3 wyroku), zaś w pkt 4 na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 29,28 zł (25% z 117,25 zł) tytułem nieopłaconych wydatków.

O kosztach postępowania apelacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1, 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.). Koszty powoda to koszty wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 3.054 zł (w tym opłata skarbową od pełnomocnictwa). Koszty pozwanej obejmowały opłatę od apelacji w wysokości 5.683 zł i wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 3.054 zł. Zatem, powód powinien zapłacić pozwanej 75% z 5.683 zł, czyli kwotę 4.262,25 zł oraz kwotę 2.290,50 zł, tj. 75% z 3.054 zł, a pozwana powodowi 25% z 3.054 zł, czyli kwotę 763,50 zł, o czym Sąd Apelacyjny orzekł w pkt 7, 8 i 9 wyroku.

| | | |
|----------------------|-----------------------|--------------------|
| SSA Jolanta Cierpiał | SSA Dorota Goss-Kokot | SSA Marta Sawińska |
|----------------------|-----------------------|--------------------|