

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 listopada 2015 roku w sprawie sygn. akt XP 946/14 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł.-Miasto na rzecz M. J. kwotę 10.495,02 zł (dziesięć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt pięć złotych 02/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i premii rocznej z ustawowymi odsetkami od dnia 19 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł.-Miasto na rzecz K. K. (1) kwotę 48.772,26 zł (czterdzieści osiem tysięcy siedemset siedemdziesiąt dwa złote 26/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 19 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;
3. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł.-Miasto na rzecz M. J. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
4. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł.-Miasto na rzecz K. K. (1) kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
5. nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł.-Miasto na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.963,00 (dwa tysiące dziewięćset sześćdziesiąt trzy) złote tytułem kosztów sądowych;
6. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I (pierwszym) do kwoty 4.537,71 zł (cztery tysiące pięćset trzydzieści siedem złotych 71/100) oraz w punkcie II (drugim) do kwoty 5.745,78 zł (pięć tysięcy siedemset czterdzieści pięć złotych 78/100).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. J. był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od dnia 10 czerwca 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Powód K. K. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od dnia 1 września 1986 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W dniu 31 grudnia 2012 roku pozwany rozwiązał z powodami umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podając, iż przyczyną rozwiązania umów było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. udowodnione, za pomocą firmy (...), niewłaściwe użytkowanie przez powodów samochodu służbowego, polegające, w szczególności, na braku należytej staranności przy rozliczaniu zakupionego i zużytego paliwa.

Stwierdzono, iż analiza stanu paliwa w zbiorniku samochodu o numerze bocznym (...) wskazała, że w okresie kiedy odpowiedzialność za opisywane auto została powierzona powodom, w samochodzie dokonywano upustów paliwa. Dalsze rozbieżności dotyczyły różnic pomiędzy ilościami paliwa tankowanego do zbiornika samochodu o nr bocznym (...), a ilościami paliwa wykazywanymi za te tankowania na fakturze dokumentującej zakup.

M. J. i K. K. (1) wnieśli w dniu 15 stycznia 2013 roku do Sądu pozwy z roszczeniem przywrócenia ich do pracy na poprzednich warunkach, wskazując iż podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były nieprawdziwe.

M. J. pobierał zasiłek chorobowy w okresie od 7 stycznia 2013 roku do 7 lipca 2013 roku, zaś K. K. (1) pobierał zasiłek chorobowy od 5 stycznia 2013 roku do 5 lipca 2013 roku.

Po ukończeniu pobierania zasiłku chorobowego powód M. J., od lipca 2013 roku był zarejestrowany jako bezrobotny. Początkowo powód pobierał zasiłek w wysokości ok. 600 zł, później było to ok. 400 zł. Powód nie przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Powód K. K. (1) po zasiłku chorobowym pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez 6 miesięcy. Przez pierwsze 3 miesiące wysokość zasiłku to ok. 800 zł, później to ok. 700 zł.

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2014 roku wydanym w sprawie X P 33/13 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powodów do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy. Od tego wyroku strona pozwana złożyła apelację. Sąd Okręgowy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 roku w sprawie VII Pa 179/14 oddalił apelację strony pozwanej.

Powodowie podjęli pracę w pozwanej spółce w wyniku przywrócenia w dniu 30 czerwca 2014 roku.

Powodowie, działając przez pełnomocnika, pismem z dnia 8 lipca 2014 roku wezwali pracodawcę do wypłacenia im wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z powodu niespełnienia przez pracodawcę roszczenia powodów, ich pełnomocnik wystosował do pracodawcy ponowne wezwanie do zapłaty w dniu 13 sierpnia 2014 roku.

W piśmie z dnia 19 sierpnia 2014 roku, będącego odpowiedzią pozwanej spółki na ponowne wezwanie do zapłaty, strona pozwana zajęła stanowisko, iż powodowie nie mają podstaw do wysuwania roszczeń wynikających z treści Porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu (...) zawartego w dniu 29 czerwca 2007 roku. Nadto pracodawca powodów oświadczył, iż nie wypłaci wynagrodzeń na podstawie art. 57 §1 k.p. z uwagi na fakt, iż powodowie w czasie pozostawania bez pracy otrzymywali zasiłki chorobowe z pracowniczego ubezpieczenia społecznego wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przez okres dłuższy niż określony w art. 57 §1 k.p.

U pozwanego obowiązuje Pakiet Socjalny – Porozumienie w sprawie gwarancji zatrudnienia, oraz regulamin premiowania, stanowiący załącznik do układu zbiorowego pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie.

Kwestię wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia reguluje art. 57 Kodeksu Pracy. Zgodnie z postanowieniami tego przepisu pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - czyli za okres, w którym pracownik nie był zatrudniony u pozwanego pracodawcy - przysługuje pod warunkiem podjęcia pracy u tego pracodawcy. Świadczenie to jest pozbawione cechy wynagrodzenia jaką jest ekwiwalentność. De lege lata można mu jednak nadać ten przymiot na gruncie art. 80 in fine k.p. Podkreślenia wymaga fakt, iż nabycie prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 57 k.p. nie jest zależne od wystąpienia jakiejkolwiek szkody po stronie pracownika.

Zgodnie z przyjętą zasadą prawa pracy, wyrażoną w art. 9 §1 i §2 k.p. do źródeł prawa pracy należy zaliczyć, oprócz przepisów Kodeksu pracy, także przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Powyższa konstrukcja przyjęta przez polskiego ustawodawcę jest dopuszczalna przy przyjęciu poglądu, że katalog źródeł prawa przewidziany w art. 87 Konstytucji nie jest zamknięty. Wymienione źródła prawa nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracownika także w stosunku do umów międzynarodowych ratyfikowanych w trybie zwykłym (to jest bez zgody Sejmu wyrażonej w ustawie).

Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące porozumień zbiorowych zasadniczo zmierza do

dania ochrony roszczeniom pracowników wywodzonym z tych porozumień (zwanych w praktyce w różny sposób, np. porozumieniami socjalnymi lub paktami uprawnień pracowniczych). Wyroki Sądu Najwyższego uznające roszczenia pracowników z tych porozumień, traktują je bądź jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., bądź jako umowy na rzecz osoby trzeciej - art. 393 k.c. Przepis ten umożliwia osobie trzeciej, a więc niebędącej stroną umowy, czyli w tym wypadku pracownikowi, dochodzenie roszczeń bezpośrednio od dłużnika (czyli pracodawcy lub innego podmiotu, który zawarł umowę ze związkami zawodowymi, przyznającą pracownikom pewne uprawnienia). W judykaturze przedstawiono także pogląd, że porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte przez związki zawodowe z inwestorem strategicznym nie jest źródłem prawa pracy ani umową o oświadczenie na rzecz osoby trzeciej, ale można rozważać możliwość jego kwalifikacji jako umowy o świadczenie przez osobę trzecią (wyrok SN z dnia 25 maja 2005 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PK 228/04, opubl. w OSNP 2006, nr 3-4, poz. 37). Oznacza to stosowanie art. 391 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Innym razem SN doszedł do przekonania, że porozumienie jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i art. 393<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c. (wyrok z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 176/99, opubl. w OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 788). Podsumowaniem rozważań SN na temat charakteru porozumień jest uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 23 maja 2001 roku, w sprawie o sygnaturze akt III ZP 25/00, opubl. w OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134, w której Sąd Najwyższy przyjął, że ustawową podstawą tego porozumienia jest art. 4 Konwencji M. nr 98. Użyte w tym przepisie określenie „układy zbiorowe” jest bowiem szersze niż „układy zbiorowe pracy” z kodeksu i obejmuje także inne porozumienia partnerów socjalnych dotyczące warunków pracy. Wynika to nie tylko z innego brzmienia tych zwrotów, ale przede wszystkim z angielskiego i francuskiego tekstu tej Konwencji, a tylko one są tekstami autentycznymi.

Uwzględniając powyższe ustalenia, Pakt Socjalny zawarty przez pozwanego z przedstawicielami trzech różnych związków zawodowych, należy niewątpliwie kwalifikować jako porozumienie partnerów socjalnych (związków zawodowych i pracodawcy). Pakt Socjalny stanowi więc źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Należy przy tym zauważyć, iż postanowienia przedmiotowego Pakietu są korzystniejsze dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, co powoduje, że mogą być skutecznie dochodzone przez uprawnione podmioty. Nadto premie dla pracowników są wypłacane zgodnie z Regulaminem wypłaty premii rocznej w (...) S.A. Oddział Ł.-Miasto stanowiącym załącznik nr 13 do Układu Zbiorowego.

W związku z powyższym w stosunku do powoda M. J. w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma zastosowanie art. 57 §1 k.p., a w kwestii należnej premii – załącznik nr 13 do zakładowego układu zbiorowego pracy, zaś w przypadku K. K. (1) do całości roszczenia zastosowanie znajduje art. 24 ust 2 Pakietu Socjalnego obowiązującego u pracodawcy.

Jak stanowi art. 57 §1 k.p. pracownikowi przywróconemu do pracy wynagrodzenie przysługuje za okres maksymalnie 3 miesiące. M. J. pozostawał bez pracy od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 29 czerwca 2014 roku, co daje niemal 18 miesięcy. W tym czasie powód pobierał zasiłek chorobowy przez okres od 7 stycznia 2013 roku do 7 lipca 2013 roku, czyli 6 miesięcy. Później powód pobierał zasiłek dla bezrobotnych, przez okres 6 miesięcy. Łącznie czas, kiedy M. J. pobierał wskazane świadczenia wynosi 12 miesięcy. Strona pozwana usiłowała wykazać bezpodstawność roszczenia powoda, powołując się na orzecznictwo SN, w który stwierdzono, iż „okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy, nie jest okresem pozostawania bez pracy, za który można zasądzić kompensacyjne wynagrodzenie za pracę przewidziane w art. 47 k.p., bądź w art. 57 §1 k.p.” (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 801/00, LEX nr 564462). Słusznym jest jednak, zdaniem Sądu, roszczenie M. J. o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, na podstawie art. 57 §1 k.p. Według uchwały SN z dnia 2 lipca 2008 roku „czas pozostawania bez pracy, za jaki pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 57 §1 k.p., nie musi obejmować miesięcy następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy (OSNP 2009/3-4/32).

Regulamin wypłaty premii rocznej w (...) S.A. Oddział Ł.-Miasto (załącznik nr 13 do Układu Zbiorowego Pracy) w §2 pkt. 3 przewiduje, iż „prawo do premii rocznej pracownikowi nie przysługuje, jeżeli do dnia wypłaty premii miało miejsce rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy

powstała w roku, za który premia jest wypłacana”. W związku z przywróceniem powodów do pracy przez Sąd uznać należy, iż nie doszło do sytuacji wskazanej w tym przepisie, dlatego też roszczenie powoda M. J. o wypłatę premii rocznej uznać należy za zasadne.

Jedyną regulacją wpływającą na wysokość premii jakiej domaga się powód M. J. ma §5 pkt. 2 Regulaminu. Powód nie przeczy, iż w roku, za który premia ma zostać wypłacona został przez pracodawcę ukarany karą nagany, co powoduje zmniejszenie premii rocznej o 50%. Okoliczność ta została uwzględniona przez powoda M. J. w jego obliczeniach.

Powód K. K. (1) po rozwiązaniu z nim stosunku pracy w dniu 31 grudnia 2012 roku pobierał zasiłek chorobowy od dnia 5 stycznia 2013 roku do dnia 5 lipca 2013 roku, a później pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez okres 6 miesięcy. W jego przypadku jednak zastosowanie mają przepisy Pakietu Socjalnego, obowiązującego u pracodawcy, jako korzystniejsze dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy.

Powołany przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew art. 16 ust. 1 pkt. 1 Pakietu Socjalnego brzmi „nie stanowi naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, rozwiązanie umowy o pracę z Pracownikiem w przypadku udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie i na zasadach art. 52 Kodeksu pracy”.

Zatem, a contrario, jeśli nie zostanie przez pracodawcę udowodnione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a pracodawca rozwiąże umowę o pracę z pracownikiem, dochodzi do naruszenia Gwarancji Zatrudnienia.

W przedmiotowej sprawie pracownicy zostali na mocy wyroku Sądu przywróceniu do pracy, zatem argumenty podane przez stronę pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zostały uznane za wiarygodne i słuszne. Dlatego też uznać należy, iż pracodawca nie udowodnił powodom ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z tymi ustaleniami Sądu rozwiązanie z pracownikami umowy o pracę bez wypowiedzenia należy uznać jako dokonane z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, zatem zgodnie z art. 16 ust. 2 Pakietu Socjalnego skutkuje to sankcjami przewidzianymi w dziale VII Porozumienia. Przepis ten wprost potwierdza, że rozwiązanie umowy z pracownikiem z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązywaniu umów określonych w ust. 1 będzie traktowane jak naruszenie Gwarancji Zatrudnienia i skutkowało sankcjami określonymi w Dziale VII Porozumienia.

Zdaniem Sądu, słusznie zauważa strona pozwana, iż art. 53 Pakietu Socjalnego nie może zostać zastosowany w przypadku powoda K. K. (1). Z tym, że przepis ten nie jest od początku w procesie w ogóle podstawą zgłoszonego roszczenia. Zgodnie z postanowieniami tego przepisu pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia przewidzianych w Pakiecie Socjalnym, który został przywrócony do pracy przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jednak przepis ten obowiązuje tylko w sytuacji, jeśli pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Z uwagi na fakt, iż powód K. K. (1) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie znajduje w tym przypadku zastosowania art. 53 Pakietu Socjalnego. Dlatego też, skoro tylko ten przepis wskazuje wprost, iż dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy uznać należy, że do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zastosowanie znajdą inne przepisy Porozumienia.

Porozumienie obowiązujące u pracodawcy powodów przewiduje, w art. 24 pkt. 1, że jeśli nie jest możliwe ugodowe zakończenie sporu pomiędzy nowym pracodawcą i pracownikiem wynikłego z faktu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, wówczas pracownik ma możliwość wystąpienia do Sądu. Takiemu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o wypłatę odszkodowania określonego w Porozumieniu. Zgodnie z art. 24 pkt. 2 Porozumienia w przypadku przywrócenia pracownika do pracy przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. W przepisie tym nie wyszczególniono, że miesiące, kiedy pracownik, w czasie pozostawania bez pracy, pobiera zasiłek chorobowy, rehabilitacyjny, czy inne świadczenie, podlegają wyłączeniu. W związku z tak sformułowanym przepisem

Porozumienia uznać należy, iż powodowi K. K. (1) należne jest wynagrodzenie w pełnej, dochodzonej przez niego, wysokości.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut, iż Pakiet Socjalny nie określa wysokości należnego wynagrodzenia. Zgodnie z przyjętą zasadą, iż jeśli jakieś przepisy szczegółowe nie regulują danej kwestii w pełni, zastosowanie w tym przypadku znajdują przepisy ogólne. Sąd Najwyższy przyjął w tezie 2 wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 148, że "wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 §2) należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował". Z argumentów podniesionych w uzasadnieniu wynika, że pogląd ten można odnieść także do wynagrodzenia z art. 57 §1. Ta teza Sądu Najwyższego oznacza, że omawiane wynagrodzenie należy obliczyć z uwzględnieniem wszystkich dopuszczalnych zmian wynagrodzenia, nie tylko podwyższenia, ale też obniżenia, które nastąpiłyby, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie. Zatem wyliczenie przez powodów należnego im wynagrodzenia zgodnie z zasadami, na jakich otrzymywali wynagrodzenie poprzednio nie stanowi, zdaniem Sądu, naruszenia art. 57 §1 i należy uznać je za prawidłowe, ponieważ strona pozwana nie wykazała w toku procesu, aby doszło do jakichkolwiek zmian w tym zakresie, w szczególności na niekorzyść powodów. W przypadku powoda K. K. zasądzeniu podlega kwota sprecyzowana na str. 3 pozwu, gdzie wnosi o zapłatę kwoty 48.772,26 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 w związku z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Sąd, zgodnie z wnioskiem powodów, na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot stanowiących równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia każdego z powodów, zgodnie z zaświadczeniami przedłożonymi przez stronę pozwaną.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a. art. 57 k. p. poprzez błędną wykładnię pojęcia „czas pozostawania bez pracy” i przyjęcie, że „czas pozostawania bez pracy, za jaki należy się pracownikowi wynagrodzenie na podstawie art. 57 par. 1 k. p., może obejmować również miesiące, w których pracownik otrzymywał świadczenie z tytułu niezdolności do pracy mimo, iż wtedy nie pozostawał w gotowości do świadczonej pracy jak również poprzez niepomniejszenie zasądzonego wynagrodzenia o kwoty otrzymane z tytułu zasiłku dla bezrobotnych;

b. art. 9 k. p. w zw. z art. 57 k. p. w zw. z art. 24 ust. 2 Porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego z dnia 29-06-2007r. poprzez zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy zgodnie z treścią porozumienia zbiorowego, mimo iż nie mogą postanowienia porozumienia stanowić przepisów szczególnych w rozumieniu art. 57 k. p. i uzasadnić zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a ponadto samo porozumienie nie może być stosowane w stosunku do powodów, bowiem porozumienie stosuje się tylko do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub wykonywania innej pracy, a powodowie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co w konsekwencji winno doprowadzić do ewentualnego uwzględnienia roszczeń powodów w zakresie wynikającym z art. 57 k. p. tj. 3 – miesięcznym.

c. Art. 24, 46 ust. 2 pkt 3, 51 ust. 2 porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników OSD z dnia 29.06.2007 r. poprzez przyjęcie, iż powodowi ad. 2 należy się odszkodowanie równe 12 krotności średniego wynagrodzenia w pozwanej spółce w sytuacji gdy przepis art. 51. ust 2 odnosi się wprost do art. 24 porozumienia, art. 24 nie reguluje kwestii związanych ze zwolnieniem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwołuje się natomiast do art. 23 który to przepis mówi o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w innym trybie niż na innych zasadach niż określone to w niniejszym rozdziale porozumienia, rozdział zaś VI porozumienia w którym ujęte są przepisy art. 23 i 24 porozumienia nie określają jakichkolwiek innych trybów rozwiązania umowy o pracę a tym samym dokonanie oceny podstawy prawnej materialnej dochodzonego roszczenia z przekroczeniem wykładni przepisów.

d. art. 8 k.p., w zw. art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyznanie powodom odszkodowania w wysokości rażąco wygórowanej w sytuacji gdy powodowie uzyskali świadczenia z tytułów zasiłków chorobowych oraz świadczeń dla osób bezrobotnych, a zatem kwoty te winny zostać zaliczone na poczet ewentualnych świadczeń należnych powodom, które to nie zaliczenie pozostaje w sprzeczności ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały wpływ na treść orzeczenia.

a. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez błędną oraz dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaniechanie jego wszechstronnego rozważenia, w szczególności poprzez uznanie, iż powodowie mają roszczenie w zakresie wypłaty premii wynikającej z załącznika nr 13 do Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego, w sytuacji gdy postanowienia tego załącznika wskazują, iż świadczenie nazwane premią w rzeczywistości jest nagrodą uznaniową.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę skarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a także znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści aktualnie obowiązujących przepisów prawa. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrywał się w postępowaniu I instancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego, czy też przepisów postępowania skutkujących koniecznością zmiany lub uchylecia zaskarżonego wyroku. Zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jak i wywody prawne, Sąd Okręgowy uznaje w pełni za trafne i przyjmuje, jako własne.

Nie zasługują na uwzględnienie podniesione w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego w postaci naruszenia przepisów art. 57 k.p. oraz art. 8 k.p. w zw. z art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Art. 57 § 1 k.p. stanowi, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Stąd też wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pozostawał w stosunku pracy.(wyrok SN z dnia 21.04.2015 r. II PK 151/14 , LEX nr 1713020).

Przedmiotowe wynagrodzenie jest formą rekompensaty za utraconą część zarobków w okresie pozostawania bez pracy. Okres ten obejmuje czas, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, czego pobieranie zasiłku dla bezrobotnych nie wyklucza, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnego wypowiedzenia z pracy. W orzecznictwie utrwalilo się stanowisko, iż pracownik nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, oraz renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Podlegają one wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. (por. wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r. sygn. II PK 239/10; por także, wyrok SN z dnia 15.02.2002 r. I PKN 801/00, LEX nr 564462; por także, wyrok SN z 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, LexPolonica nr 385536, OSNPUS 2006, nr 11-12, poz. 181). Stąd też, pobieranie zasiłku dla bezrobotnych nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (podobnie Sąd Najwyższego w wyroku z dnia 18 kwietnia 1991 r., w sprawie I PRN 14/91). Jeżeli zaś chodzi o zasiłek chorobowy, to okres jego otrzymywania został w pozwie przez powoda K. K. (1) odliczony od całości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, natomiast w stosunku do powoda M. J. była to okoliczność pozbawiona znaczenia. Nadto słusznie zważył już Sąd Rejonowy, że czas pozostawania bez pracy, za jaki pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 57 § 1 k.p., nie musi obejmować miesięcy następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy (uchwała SN z dnia 02.07.2008 r. II PZP 12/08, OSNP 2009/3-4/32).

Podkreślić także należy, iż okres pobierania przez powoda K. K. (1) zasiłku chorobowego został uwzględniony przy wyliczeniu wysokości dochodzonego roszczenia.

Wynagrodzenie z art. 57 k.p. jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym. Nie jest ono niewątpliwie wynagrodzeniem za pracę. Jego specyficzny charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednakże samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. Jest ono reglamentowane co do wysokości (zasadniczo do wynagrodzenia trzymiesięcznego, w przypadku pracowników szczególnie chronionych to ograniczenie nie obowiązuje) i co do sposobu jego wyliczenia. Jest więc w istocie oderwane od rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody. Spełnia ono także względem pracodawcy rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie. (Wyrok SN z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1217289)

Nie można również zgodzić się ze skarżącym, iż przyznane powodom odszkodowanie jest rażąco wygórowane a co za tym idzie w świetle art. 8 k.p. naruszało zasady współzycia społecznego.

Podkreślenia wymaga, iż klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa” wymienione w art. 8 k.p. wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Niemniej jednak w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego podmiot osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Argumentacja przedstawiona w apelacji nie może zatem odnieść zamierzonego skutku.

Nie sposób zgodzić się także z podniesionymi w apelacji zarzutami naruszenia przepisów art. 9 k.p. w zw. z art. 57 k.p. w zw. z art. 24 ust. 2 porozumienia gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego z dnia 29.06.2007 r.

Zgodnie z art. 9 k.p. § 1 k.p. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Przepis art. 9 § 2 k.p. zawiera szczególną ustawową regułę kolizyjną (zasadę korzystności), z której wynika, że w razie sprzeczności między normą niższego rzędu a normą wyższego rzędu, korzystniejsza dla pracownika norma niższego rzędu ma pierwszeństwo w zastosowaniu przed mniej korzystną normą wyższego rzędu. (wyrok SN z dnia 03.07.2013 r. I PK 62/13, OSNP 2014/11/155) Inaczej mówiąc akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. (postanow. SN z dnia 27.02.2013 r. I PKN 361/02, Rzeczpospolita 2013/164/4-4)

Porozumienie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego z dnia 29.06.2007 r. jest porozumieniem zbiorowym, które zgodnie z jego treścią, zostało zawarte na podstawie art. 26<sup>1</sup> Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, a zatem stosownie do treści art. 9 § 1 i 2 k.p. jego postanowienia jako korzystniejsze dla pracowników, mają pierwszeństwo wobec rozwiązań przyjętych w Kodeksie pracy. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy słusznie zważył, że w przypadku powoda K. K. (1) zastosowanie mają przepisy Porozumienia gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego z dnia 29.06.2007 r., obowiązującego u pracodawcy, jako korzystniejsze dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. Podkreślić należy, iż wbrew argumentom podniesionym przez skarżącego przepisy te nie ograniczają stosowania wspomnianego Porozumienia tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub wykonywania innej pracy. Z faktu, że wskazany przez skarżącego w uzasadnieniu apelacji przepis art. 53 Porozumienia odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowę o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, w żadnym wypadku nie wynika, jak podniósł w apelacji skarżący, że dotyczy on wszystkich pracowników podlegających ochronie zgodnie z przepisami tego Porozumienia.

Zakres przedmiotowy stosowania Porozumienia określony został w rozdziale II, art. 2 ust 2, z którego jednoznacznie wynika, iż dotyczy on wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, zatrudnionych w związku z przejściem zorganizowanej części zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> kp.

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 12 zawartym w Dziale IV, rozdziale I Porozumienia. pracownicy objęci byli gwarancją zatrudnienia przez okres 114 miesięcy, od dnia wejścia w życie Porozumienia.

W oparciu o art. 16 ust. 1 pkt 1 Porozumienia zawarty w rozdziale IV, Działu IV nie stanowiło naruszenia gwarancji zatrudnienia, rozwiązanie umowy o pracę z Pracownikiem, w przypadku udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w trybie i na zasadach art. 52 kp.

W przypadku jednak (ust. 2 wskazanego art. 16) rozwiązania umowy z Pracownikiem z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę określonych w ust. 1 będzie traktowane jak naruszenie Gwarancji Zatrudnienia i będzie skutkowało sankcjami określonymi w Dziale VII Porozumienia.

To w Dziale VII Porozumienia znajduje się wskazany w apelacji przepis art. 53. Podkreślić należy, jednak iż cytowany art. 16 odsyła do stosowania m.in. tego przepisu w zakresie wymienionych tam sankcji, a nie w odniesieniu do rodzaju opisanych tam umów. Sankcje stosuje się zatem odpowiednio także do sytuacji rozwiązania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony w trybie dyscyplinarnym z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu. Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie.



W ocenie Sądu Okręgowego brak też podstaw do uznania, iż Sąd I instancji naruszył przepisy art. 24, 46 ust. 2 pkt 3 oraz 51 ust. 2 Porozumienia gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego z dnia 29.06.2007 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie - wbrew zarzutom apelacji - zastosował wobec powoda K. K. (1) przepisy wspomnianego Porozumienia jako korzystniejsze.

Zgodnie z art. 24 pkt 1, w przypadku braku możliwości polubownego zakończenia sporu pomiędzy nowym pracodawcą i pracownikiem wynikłego z faktu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, wówczas pracownik ma możliwość wystąpienia do Sądu. Takiemu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o wypłatę odszkodowania określonego w Porozumieniu. W myśl art. 24 pkt. 2 Porozumienia w przypadku przywrócenia pracownika do pracy przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Jak prawidłowo wskazał Sąd I instancji, w przepisie tym nie wyszczególniono, że miesiące kiedy pracownik, w czasie pozostawania bez pracy pobiera zasiłek chorobowy, rehabilitacyjny, czy inne świadczenie, podlegają wyłączeniu. W związku z tak sformułowanym przepisem Porozumienia uznać należało, iż powodowi K. K. (1) należne jest wynagrodzenie w pełnej, dochodzonej przez niego, wysokości.

Odnosząc się do naruszenia przepisu art. 46 ust 2 pkt 3 Porozumienia stosownie do brzmienia art. 24 ust. 1 Porozumienia, wykonanie procedury opisanej w art. 46 Porozumienia – zwrócenie się do komisji ds. realizacji porozumienia o rozstrzygnięcie sporu ze stosunku pracy, powinno być poprzedzone wystąpieniem do Sądu Pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania. Obaj powodowie powyższe postanowienie zrealizowali, co potwierdzają prawomocne orzeczenia sądu.

Nie sposób uwzględnić podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 51 ust 2 Porozumienia, zwłaszcza, iż nie był on podstawą rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Nadto podnieść należy, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie. (wyrok SN z dnia 12.07.2011 r. II PK 18/11 LEX nr 1217289)

Brak jest również uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego wszechstronnego rozważenia.

W myśl art. 316. § 1 kpc po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego

odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa albowiem jest, szczegółowa, wyczerpująca oraz spójna, zgodna z regułami logicznego rozumowania i nie podważa zasad doświadczenia życiowego. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce tego skarżący, iż z treści zebranego w sprawie materiału dowodowego zwłaszcza z załącznika nr 13 do Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy jednoznacznie wynika, iż świadczenie nazwane premią roczną w rzeczywistości jest nagrodą uznaniową.

Regulamin wypłaty premii rocznej w (...) S.A. Oddział Ł. – Miasto (załącznik nr 13 do Układu Zbiorowego Pracy) w § 2 pkt 1, 2 i 3 przewiduje, iż prawo do premii rocznej mają wszyscy pracownicy Pracodawcy, za wyjątkiem członków Dyrekcji powoływanych przez Zarząd (...) S.A. i osób z którymi zawarto kontrakty o zarządzanie nadto uprawnieni pracownicy mają prawo do udziału w Funduszu Premiowym proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce w roku, za który utworzony jest (...). A także, iż „prawo do premii rocznej pracownikowi nie przysługuje, jeżeli do dnia wypłaty premii miało miejsce rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy powstała w roku, za który premia jest wypłacana”.

Odnosząc się do powyższego zgodnie z punktem 1 przepisu powodowi jako pracownikowi przysługiwała premia roczna, ponadto w związku z przywróceniem powodów do pracy przez Sąd uznać należy, iż nie doszło do sytuacji wskazanej w pkt 3 przepisu, dlatego też roszczenie powoda M. J. o wypłatę premii rocznej uznać należy za zasadne.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy jedyną regulacją wpływającą na wysokość premii jakiej domagał się powód M. J. ma § 5 pkt 2 Regulaminu. Powód nie przeczył, iż w roku, za który premia ma zostać wypłacona został przez pracodawcę ukarany karą nagany, co powoduje zmniejszenie premii rocznej o 50%. Okoliczność ta została uwzględniona przez powoda M. J. w jego obliczeniach.

Podkreślenia wymaga, iż pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę sprawę obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. (zob. uchwałę SN z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 192; jak też uchwałę SN z dnia 30 sierpnia 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 82).

Kluczową cechą tego świadczenia jest więc jego roszczeniowy charakter, oparty na spełnieniu przez pracownika uprzednio ustanowionych przesłanek. Warunkiem uznania uprawnienia za premię - bez względu na nazwę świadczenia - jest wykluczenie uznaniowości pracodawcy w przyznawaniu uprawnienia.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w świetle postanowień regulaminu wskazana uznaniowość była wyłączona, a prawo do premii generalnie pracownikowi przyznane jego zaś utrata uzależniona wyłącznie od obiektywnych kryteriów.

Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła prowadzić do wyjaśnienia spornych okoliczności.

Oceniając dowody w sprawie Sąd Rejonowy do wskazanych reguł się zastosował wskazując bezpośrednio w uzasadnieniu, prawidłową i wyczerpującą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz motywy rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom apelacji brak więc podstaw do podważenia oceny materiału dowodowego w tym zakresie.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. Wyrok Sądu Rejonowego w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, na rzecz obu powodów orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz. 1804), zasądzając wynagrodzenie pełnomocnika w kwotach po 1.800,- zł.