

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 maja 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. O. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o premię

oddala powództwo

## UZASADNIENIE

Powód **P. O. (1)** pozwem z dnia 11 czerwca 2010 r. wniesionym do Sądu Rejonowego dla (...)Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwot:

- 1) 13.500 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2007 - 2010;
- 2) 9.000 zł tytułem niewypłaconych premii za lata 2007 - 2010, przewidzianych umową o pracę;
- 3) 6.000 zł tytułem odszkodowania za brak dodatków z tytułu pracy w szkodliwych warunkach;
- 4) 3.000 zł tytułem braku zapewnienia środków czystości i higieny podczas pracy w szkodliwych warunkach w latach 2007 – 2010, oraz
- 5) 1.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Ponadto powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę następującej treści: okres trwania stosunku pracy od 1 grudnia 2009 r. do 14 kwietnia 2010 r., pkt 3 - stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

z winy pracodawcy zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 3 k.p., pkt. 4 podpunkt 8 - praca w szkodliwych warunkach w zakładach gospodarki odpadami, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia

z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki oraz

o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia oraz dostarczenia dokumentacji pracowniczej.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że od 12 lipca 2006 r. pracował

w przedsiębiorstwie pozwanego na stanowisku operatora koparki. Od 1 grudnia 2009 r. przeszedł na emeryturę – dotychczasowa umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 listopada 2009 r., przy czym bezpośrednio po tym fakcie powód zawarł

z pozwaną nową umowę na 1/2 etatu, na czas określony 3 lata, również na stanowisko operatora koparki. Prac odbywała się na terenie podmiotów zlecających pracodawcy wykonywanie określonych prac, głównie na terenach składowisk odpadów w E., O., G.

i A.. Wiązał się to z częstymi wyjazdami służbowymi, pracą po kilkanaście godzin dziennie, brakiem wolnych sobót a często i niedziel; ponadto praca odbywała się w obecności szkodliwych dla zdrowia czynników biologicznych. Pracodawca bardzo rzadko i na wyraźne żądanie pracowników wypłacał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a od drugiej połowy 2008 roku odmawiał ich wypłaty; ponadto zaprzestał wypłacania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i nie dostarczał środków czystości, higieny osobistej oraz odzieży roboczej. Powód wskazał również, że umowy o pracę przewidywały jako składnik wynagrodzenia premię określoną regulaminem. Premia taka była wypłacana sporadycznie

w latach 2007-2008, później zaś pracodawca zaprzestał jej wypłacania, wskazując na pytania pracowników, że ma ona charakter uznaniowy. W ocenie powoda pracodawca łamał w ten sposób przepisy prawa pracy, gdyż premia jest składnikiem wynagrodzenia należnym pracownikowi za wykonanie określonej pracy i pracownik powinien być poinformowany na jakiej podstawie zaniechano jej wypłaty (pozew z 11.06.2010 r. k. 6-9 a.s.).

W toku postępowania powód kilkukrotnie rozszerzał powództwo i precyzował roszczenia. Ostatecznie powód dochodził od pozwanego kwoty 94.520 zł, na którą złożyły się następujące kwoty:

- 1) 14.880 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2008-2010;
- 2) 16.000 zł tytułem niewypłaconych premii za lata 2007-2010;
- 3) 6.000 zł tytułem odszkodowania za pracę w warunkach szkodliwych za okres 2007-2010;
- 4) 3.000 zł tytułem ekwiwalentu za brak odzieży ochronnej i środków czystości za okres 2007-2010;
- 5) 1.700 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

(pismo procesowe powoda z 22.09.2010 r. k. 187-201 a.s.; protokół rozprawy z 02.04.2011 r. k. 211-217 a.s.; pismo procesowe powoda z 02.04.2011 r. k. 220-231 a.s.).

Pozwana (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w W.** wnosila o oddalenie powództwa w całości, powołując się na bezzasadność roszczeń powoda. W zakresie roszczenia o premię pozwana stanęła na stanowisko, że w zawartej z powodem umowie o pracę z 1 grudnia 2009 r. nie wskazano premii, zaś regulamin wynagradzania przewidywał możliwość przyznania pracownikom jedynie premii uznaniowej (nagrody), które powód w czasie zatrudnienia otrzymywał regularnie (odpowiedź na pozew z 06.07.2010 r. k. 27-33 a.s.).

Postanowieniem z dnia 14 kwietnia 2011 r. sprawa została przekazana do rozpoznania Sądowi Okręgowemu - W. P. w W. w części dotyczącej: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; premii; odszkodowania za brak dodatków za pracę w szkodliwych warunkach; odszkodowania za brak środków czystości; ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy; zwrotu kosztów za pranie odzieży roboczej; wynagrodzenia za bony żywnościowe; wyrównania należności z tytułu delegacji (postanowienie z 14.04.2011 r.

k. 4 a.s.).

**Wyrokiem z dnia 3 lutego 2014 r. sygn. akt VII P 25/11 Sąd (...)w Warszawie** w pkt. 1 zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w W., na rzecz powoda P. O. (1), kwotę 15.200,20 zł tytułem pracy

w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie; w pkt 4 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł, zaś pkt. 2,3,5 orzekł o kosztach postępowania.

W zakresie roszczenia powoda o premię Sąd Okręgowy zważył, że ze względu na jej uznaniowy charakter nie może ona mieć charakteru roszczeniowego. Sąd podniósł,

że świadczenie tego rodzaju było przewidziane zarówno w umowach o pracę jak i regulaminie pracy, jednakże nie można mówić, aby powodowi przysługiwało prawo podmiotowe do żądania premii bowiem takie prawo powstaje, gdy odpowiednie akty z góry ustalają obiektywne wskaźniki premiowania, i wskaźniki te zostaną przez pracownika osiągnięte. Premia, którą pracownik otrzymuje jedynie na podstawie oceny dokonanej przez pracodawcę, zatem nie w oparciu o skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, stanowi w istocie nagrodę. Nie może być zatem przedmiotem oceny sądowej podjęcie, czy też na brak podjęcia decyzji w sprawie przyznania premii uznaniowej. Zatem przed przyznaniem premii o uznaniowym charakterze pracownik nie może mieć roszczenia o jej przyznanie choćby w jego odczuciu wystąpiły ku temu powody. Roszczenie o świadczenie uznaniowe powstaje dopiero z chwilą podjęcia przez uprawniony podmiot decyzji o jego przyznaniu. Żądanie tego rodzaju uzasadnione jest również wówczas, gdy ustalone warunki nabycia premii uznaniowej (nagrody) są bardzo ściśle sformułowane i zobiektywizowane i bez trudu można ocenić, że dany pracownik je spełnia. Sąd doszedł do przekonania, że żaden ze wskazanych powyżej przypadków nie zachodził, w związku z czym roszczenie powoda nie zostało uwzględnione (wyrok (...) w W. z 03.02.2014 r. sygn. akt VII P 25/11 z uzasadnieniem k. 685-694 a.s.).

Wskutek zaskarżenia powyższego wyroku przez powoda, **wyrokiem z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt III APa 49/14 Sąd Apelacyjny w Warszawie:**

1. odrzucił apelację w części dotyczącej odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy (pkt 1),
2. uchylił zaskarżony wyrok w pkt. 1, w zakresie dotyczącym premii oraz wynagrodzenia za pracę w dniach 1 października 2007 r.; 25 marca 2008 r.; 23 maja 2008 r.; 15 czerwca 2008 r.; 2 stycznia 2009 r.; 10 kwietnia 2009 r.; 14 kwietnia 2009 r.; 29 października 2009 r. i 30 października 2009 r. i w tej części sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu w instancji odwoławczej;
3. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 w zakresie: a) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w ten sposób, że zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz P. O. (1) – tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 7237,68 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 marca 2015r., do dnia zapłaty; b) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, w ten sposób, że zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz P. O. (1), tytułem wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego kwotę 1.577 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 marca 2015 r. do dnia zapłaty;
4. oddalił apelację w pozostałym zakresie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu I instancji w zakresie oddalenia powództwa o premię wskutek przyjęcia, że ma charakter uznaniowy. Zdaniem Sądu II instancji wniosek ten nie znajdował oparcia w obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy przepisach płacowych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń ani analizy odnoszących się do obowiązującego w tym zakresie stanu prawnego. W ocenie Sądu Apelacyjnego obowiązujący w spornym okresie regulamin wynagradzania określał warunki nabycia prawa do premii oraz okoliczności skutkujące brakiem możliwości nabycia takiego prawa, tym samym uznać należało, że powyższe świadczenie ma charakter regulaminowy i pracownik spełniający warunki określone regulaminem nabywa roszczenie o premię. Sąd Apelacyjny zaznaczył też, że nie ma podstaw aby pracowników pracujących w tzw. terenie, jak powód, wyłączać spod regulacji przepisu § 2 regulaminu wynagradzania, tylko z uwagi na zapis o „uznaniowym” charakterze ich premii w sytuacji jednoczesnego sprecyzowania w tym regulaminie warunków premiowania. Powyższy zapis określając warunki premiowania dotyczy wszystkich pracowników,

bez wyłączenia pracowników z terenu, co do których jedynie kierownik ich nadzorujący decyduje o wysokości premii (ale już nie o przyznaniu). Zdaniem Sądu Apelacyjnego

Sąd Okręgowy, pomijając treść i analizę obowiązujących w tym zakresie przepisów płacowych, arbitralnie stwierdził, że premia, której domaga się powód ma charakter uznaniowy. Konsekwencją powyższego uchybienia był brak ustaleń dotyczących istnienia wynikających

z tych przepisów przesłanek premiowania, ewentualnie wystąpienia reduktorów premii,

tj. okoliczności które wyłączałyby prawo pracownika do powyższego świadczenia.

Tym samym Sąd pierwszej instancji uchylił się od rozpoznania istoty sprawy. W powyższych okolicznościach, Sąd Apelacyjny stwierdził, że całkowicie nieuzasadnione było zlecenie przez Sąd I instancji określenia charakteru premii i obliczenia należności powoda z tego tytułu, biegłemu księgowemu. Sąd II instancji podkreślił, że biegły sądowy ma w postępowaniu dowodowym funkcję pomocniczą w sytuacjach wymagających wiadomości specjalnych,

nie może zaś zastępować Sądu w rozstrzygnięciu kwestii faktycznych i prawnych wiadomości specjalnych niewymagających, a tak właśnie stało się w niniejszej sprawie, w której

Sąd I instancji zlecił biegłemu wydanie opinii odnoszącej się do charteru premii i w oparciu

o opinię biegłego uznał premię za nagrodę, odmawiając jej charakteru roszczeniowego. Zagadnienie to absolutnie nie wymagało wiadomości specjalnych, bowiem do prawidłowego rozstrzygnięcia konieczna była analiza zapisów obowiązującego w spornym okresie regulaminu wynagradzania, w którym pomimo nazwania premii uznaniową, jednocześnie sprecyzowano warunki jej nabycia oraz okoliczności to nabycie wyłączające. Zdaniem Sądu Apelacyjnego dokonanie powyższej analizy było obowiązkiem Sądu Okręgowego rozpoznającego roszczenie o premię. Sąd Okręgowy winien samodzielnie poddać analizie zapisy regulaminu premiowania, nie wyręczając się w tym zakresie biegłym, i po tej analizie określić charakter premii, a następnie w zależności od wyników powyższej analizy, orzec o roszczeniu o premię, oddalając je w przypadku ustalenia braku spełnienia przez powoda przesłanek warunkujących prawo do premii lub zaistnienia po stronie powoda wymienionych w regulaminie wynagradzania reduktorów premii albo też zasądzając świadczenie,

w przypadku nabycia przez powoda prawa do premii i takim wypadku Sąd winien ustalić jej wysokość mając na uwadze stosowaną w zakładzie pracy w tym zakresie praktykę

(wyrok SA w Warszawie z 30.03.2015 r. sygn. akt III APa 49/14 z uzasadnieniem k. 733-734 a.s. i k. 743-768 a.s.).

Wskutek ponownego rozpoznania sprawy **Sąd Okręgowy (...)**

**w W. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2016 r. sygn. akt VII P 41/15:**

I. zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. O. (1), kwotę 1.810 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za: 1 października 2007 r.; 25 marca 2008 r.; 23 maja 2008 r.; 15 czerwca 2008 r.; 2 stycznia 2009 r.; 14 kwietnia 2009 r.; 29 października 2009 r.; 30 października 2009 r. - wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 19 kwietnia 2016 r.;

II. oddalił powództwo z zakresie dotyczącym premii;

III. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.810 zł brutto;

IV. zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami, w tym koszty procesu w instancji odwoławczej i przejął wydatki w pozostałym zakresie na rachunek Skarbu Państwa.

W zakresie roszczenia powoda o premię Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu powoda, zgodnie z którym choć pracodawca określił premię jako „uznaniową”, to jednak zasady premiowania wynikały z regulaminu pracy i umowy o pracę. Umowa o pracę nie określa

w bliższy sposób jakie były ustalone zasady premiowania powoda i ogranicza się wyłącznie

do zapisu, że premia co do zasady przysługuje, jednak taki sposób określenia premii nie daje podstawy, by uznać, że pracodawca miał obowiązek ustalenia mierzalnych, obiektywnych, skonkretyzowanych zadań na dany rok i że w razie niewywiązania się z tego obowiązku pracownikowi przysługuje premia w maksymalnej kwocie przewidzianej umową

i regulaminem. Taki obowiązek nie wynikał ani z umowy o pracę, ani z regulaminu wynagradzania. W ocenie Sądu Okręgowego również sama treść regulaminu wynagradzania nie daje podstaw, by przyjąć, że pracodawca ustalił skonkretyzowany, oparty na wymiernych wskaźnikach i obiektywnych przesłankach system premiowania. Zdaniem Sądu Okręgowego zasad premiowania nie sposób uznać za jakikolwiek „regulamin” przyznawania premii regulaminowej. Kryteria przyznawania premii zostały określone w sposób ogólnikowy i blankietowy, a znaczna ich część jest w wysokim stopniu hipotetyczna i niezmiernalna.

Na podstawie samego regulaminu nie można w sposób ścisły ustalić w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka powinna przysługiwać mu premia. Badając zapisy regulaminu wynagradzania Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że jego konstrukcja, mimo

iż jest wysoce nieprecyzyjna i wewnętrznie sprzeczna, nie może jednak wyłącznie z tej przyczyny prowadzić do uznania za zasadne twierdzeń zgłaszanych przez powoda. W ocenie Sądu Okręgowego należy przyjąć, że intencją pracodawcy było, by premie miały charakter uznaniowy; odmienne założenie nakładałoby na pracodawcę obowiązek comiesięcznego wypłacania pracownikom produkcyjnym premii w wysokości 150% wynagrodzenia jedynie za prawidłowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, co jest bliższe wynagrodzeniu zasadniczemu (wyrok (...) w W. z 19.04.2016 r. sygn. akt VII P 41/15 z uzasadnieniem k. 817-845 a.s.).

Wskutek wniesienia apelacji przez powoda, **Sąd Apelacyjny (...) wyrokiem**

**z dnia 18 maja 2018 r. sygn. akt III APa 7/17** uchylił zaskarżony wyrok w punkcie II i punkcie IV i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania w tej części tutejszemu Sądowi Okręgowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny powołał się na uzasadnienie wyroku z dnia

30 marca (...) sygn. akt III APa 49/15 uchylającego poprzedni wyrok Sądu Okręgowego z dnia 3 lutego 2014 r. m. in. w części dotyczącej rozstrzygnięcia o powództwie powoda

o zasądzenie premii, w którym dokonano oceny prawnej spornego świadczenia i wyraźnie wskazano, że sporna premia ma charakter regulaminowy, a nie uznaniowy, jak przyjęto

w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia. Przesądzenie o regulaminowym charakterze świadczenia oznacza, że może ono być przedmiotem skutecznego dochodzenia w ramach roszczenia procesowego powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy pominął ww. ocenę prawną, która była dla niego wiążąca; jednocześnie przy pierwotnym uchyleniu zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia wskazano, że do prawidłowego rozstrzygnięcia była konieczna zapisów obowiązującego w spornym okresie regulaminu wynagradzania, w którym mimo nazwania premii uznaniową, jednocześnie sprecyzowano warunki jej nabycia oraz okoliczności to nabycie wyłączające. Sąd Okręgowy nie zrealizował w istocie szczegółowych wskazań co do dalszego postępowania, obejmujących m. in. ustalenia dotyczące stopnia spełnienia przez powoda warunków nabycia przez niego praw do premii i jej wysokości (wyrok SA w Warszawie z 18.05.2018 r. sygn. akt III APa 7/17 z uzasadnieniem k. 933 a.s.

i k. 937-980 a.s.).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, w piśmie procesowym z 15 lutego 2019 r. powód P. O. (1) oświadczył, że podtrzymuje żądanie o premię i wnosi o zasądzenie:

1. kwoty 33.438 zł tytułem premii regulaminowej wyliczonej przez biegłego w dotychczasowym toku postępowania;
2. premii regulaminowej od kwot zasądzonych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe łącznie stanowiące kwotę 5.103 zł wyliczonej jako 30% premii regulaminowej od kwoty 15.200 zł (4.560 zł) oraz 30% premii regulaminowej od kwoty 1.810 zł (543 zł);
3. odsetek od wskazanych kwot w wysokości ustawowej liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy tj. 18 kwietnia 2010 r.

W piśmie procesowym z 4 marca 2019 r. pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą

w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości w zakresie, w jakim sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwana podniosła, że zgodnie z Regulaminem Wynagradzania wypłata premii była zależna od sytuacji finansowej spółki, która w latach 2007-2009 była zmienna, zaś z dotychczasowych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód w powyższym okresie premia była powodowi wypłacona 12-krotnie (pismo procesowe powoda z 15.02.2019 r. k. 989 a.s., pismo procesowe pozwanego k. 997-998 a.s.).

### ***Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:***

P. O. (2) był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 12 lipca 2007 r. do 30 listopada 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustalono w umowie warunki wynagrodzenia powoda obejmowały stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 18,00 zł/h oraz premię określoną regulaminem. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 30 listopada 2009 r. w związku z przejściem przez powoda na emeryturę. Następnie z dniem 1 grudnia 2009 r. powód został ponownie zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2009 r. do 31 grudnia 2012 r.

na stanowisku operatora koparki w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu oraz za wynagrodzeniem w kwocie 20 zł brutto za godzinę pracy i 12 zł brutto za godzinę podczas przestoju i niewykonywania pracy. Jako miejsce wykonywania pracy w umowie wskazano teren całego kraju w Grupie Strzałowej i Grupie Wiertniczej oraz w bazie przedsiębiorstwa przy ul. (...) w W.. Umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2009 r. nie zawierała postanowień dotyczących premii (umowa o pracę z 12.07.2006 r. k. B-1; umowa o pracę z 01.12.2009 r. k. B-11/II; świadectwo pracy z 01.12.2008 r. k. C-1; świadectwo pracy z 20.04.2010 r. k. C-3 – akta osobowe powoda).

W okresie zatrudnienia powoda w (...) Sp. z o.o. obowiązywał Regulamin Wynagradzania z 2004 roku. Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania w zależności od rodzaju wykonywanej pracy Spółka mogła stosować następujące formy wynagradzania: stawki miesięczne - zryczałtowane, premię uznaniową oraz inną – uzgodnioną przez stron. Decyzję o zastosowaniu formy wynagrodzenia dla określonych grup pracowników podejmował Zarząd Spółki. Zasady wynagradzania pracowników pozwanej określał Rozdział II Regulaminu Wynagradzania. Zgodnie z § 1 tego rozdziału pracownikom przysługiwała premia uznaniowa po rozliczeniu wyników za dany miesiąc (ust. 1). Warunkiem nabycia prawa

do premii było wykonanie zadań miesięcznych, nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych, przestrzeganie dyscypliny pracy i regulaminu pracy zakładu (ust. 2).

W przypadku trudności finansowych zakładu Zarząd mógł podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłat premii lub przesunięciu terminu wypłaty (ust. 3). W razie niezdolności do pracy

z powodu choroby, premia będzie ulegała zmniejszeniu o 2% wynagrodzenia za każdy dzień nieobecności (ust. 5) ( (...) Sp. z o.o. – załączony do akt sprawy).

Szczegółowe zasady premiowania określał Regulamin Premiowania, stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania. W myśl postanowień określonych

w § 1 Regulaminu Premiowania, Regulamin dotyczył wszystkich pracowników Spółki (ust. 1). Premię w pełnej wysokości wypłacano się pod warunkiem przestrzegania regulaminu pracy, prawa górniczego i geologicznego (ust. 2). W § 2 Regulaminu przewidziano natomiast,

że premia będzie rozliczana miesięcznie w miarę posiadanych środków pieniężnych (ust. 1). Premia dla członków Zarządu Spółki i kadry administracyjno-ekonomicznej miała być wypłacana pod warunkiem wypracowania dochodu (ust. 2), natomiast premia dla kadry inżyniersko-technicznej miała być wypłacana pod warunkiem wypracowania dochodu w danej grupie robót (ust. 3). Wysokość procentową premii dla poszczególnych pracowników miał określać Zarząd Spółki (ust. 4). Dodatkowo w § 5 Regulaminu ustalono, że pracownikom bezpośrednio produkcyjnym zatrudnionym przy pracach wiertniczych i strzałowych przysługuje premia uznaniowa do wysokości 150% stawki

miesięcznego wynagrodzenia brutto (ust. 1). O wysokości premii dla poszczególnych pracowników w brygadzie miał decydować kierownik komórki organizacyjnej realizującej zadanie produkcyjne w porozumieniu z Zarządem Spółki (ust. 4) (... Sp. z o.o. – załączony do akt sprawy).

W praktyce premie były rozliczane przez brygadzystów i majstrów, którzy kierowali do zarządu wnioski w sprawie premiowania pracowników. O przyznaniu premii decydował prezes zarządu Spółki. Premie były wypłacane w przypadku osiągnięcia zysku. W przypadku braku zysku premie nie były wypłacane bądź też były wypłacane w niższej wysokości (zeznania świadków: J. S. (1) k. 1086-1089 a.s., J. B. k. 1089-1091 a.s., P. R. k. 1091-1092 a.s.; pisemne zeznania świadka S. Ś. k. 1130 a.s.).

W latach 2007-2010 sytuacja finansowa spółki (... Sp. z o.o. była niekorzystna. Było to związane z zawieraniem przez spółkę umów, które na dłuższą metę okazywały się nieopłacalne, dochodziło do wydłużenia realizacji umów, występowały także opóźnienia

w realizacji płatności. W efekcie Spółka notowała straty z działalności, które wyniosły -717.146,89 zł w 2007 roku, -146.085,83 zł w 2008 roku oraz -368.068,44 zł w 2009 roku.

Zysk Spółki był przeznaczany na pokrywanie strat, m. in. w dziale w którym zatrudniony był powód. W następstwie niekorzystnej sytuacji finansowej zdarzały się sytuacje, gdzie prace budowlane były realizowane z materiałów odzyskanych z prowadzonych przez spółkę rozbiórek. Pracownicy pozwanej mieli świadomość złej sytuacji finansowej spółki. W związku z niekorzystną sytuacją finansową Spółka nie wypłacała premii regulaminowych bądź wypłacała je w niższej wysokości. Pracownicy dopytywali zarząd o wypłatę premii,

na co otrzymywali informację, że jej nie będzie, bo jest ciężko. Z tych powodów atmosfera wśród pracowników ulegała pogorszeniu, a część pracowników próbowała się zwolnić (bilanse oraz rachunki zysków i strat pozwanej za lata 2007-2009 k. 1015-1021 a.s.; zeznania świadków: J. S. (1) k. 1086-1089 a.s., J. B. k. 1089-1091 a.s., P. R. k. 1091-1092 a.s.).

Na przełomie lat 2007-2009 (... Sp. z o.o. realizowała prace rozbiórkowe, w tym m. in. przy ul. (...) oraz (...) handlowego (...). Budynek (...) handlowego (...) był żelbetowy, dach miał konstrukcję stalową. Rozbiórka obejmowała również wywóz materiałów. (...) były składowane na placu budowy w kontenerach, część z nich była sprzedawana na złom lub kierowana do utylizacji. Zdarzało się, że odpady z rozbiórek (np. papa, wełna mineralna, styropian) nie były wywożone do utylizacji z uwagi na brak pieniędzy (zeznania świadków: J. S. (1) k. 1086-1089 a.s., J. B. k. 1089-1091 a.s.).

Powód P. O. (3) powód był oceniany jako osoba wykonująca pracę w sposób prawidłowy. Zdarzało się przy tym, że były wobec niego kierowane zarzuty kradzieży paliwa oraz przywłaszczenia materiałów budowlanych (blach, ceowniki, materiały ociepleniowe)

z rozbieranej hali przy ul. (...), którą przy użyciu samochodu służbowego i w porozumieniu z kierowcą powód miał wywieźć na należącą do niego prywatną posesję. Sprawy były zgłaszane przez przełożonych powoda prezesowi spółki, ostatecznie jednak nie podjęto w ich przedmiocie żadnych czynności (zeznania świadków: J. S. (1) k. 1086-1089 a.s., J. B. k. 1089-1091 a.s.).

Na przełomie lat 2007-2010 powód otrzymywał premie oprócz wynagrodzenia zasadniczego. W 2007 roku powód otrzymał z tytułu premii łącznie kwotę 1.900 zł, w tym kwotę 900 zł za miesiąc luty 2007 r. i kwotę 1.000 zł za miesiąc lipiec 2007 r. W 2008 roku powód otrzymał z tytułu premii łącznie kwotę 3.500 zł, w tym kwotę 1.500 zł za miesiąc lipiec 2008 r. i kwotę 2.000 zł za miesiąc październik 2008 r. W 2009 roku powód otrzymał z tytułu premii łącznie kwotę 5.700 zł, w tym: za luty – 500 zł, marzec – 500 zł, kwiecień – 700 zł, maj – 2.300 zł, wrzesień – 300 zł, październik – 500 zł i 300 zł, listopad – 600 zł.

Ponadto otrzymał premię za grudzień 2009 r. w kwocie 1.600 zł. Z kolei w 2010 roku powód otrzymał z tytułu premii kwotę 1.204 zł za miesiąc kwiecień (listy płac k. 47 a.s., k. 83 a.s., k. 123-125 a.s., k. 160 a.s.).

Stosunek pracy łączący P. O. (2) i (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z 1 grudnia 2009 r. został rozwiązany z dniem 20 kwietnia 2010 r. bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika (świadcstwo pracy z 20.04.2010 r. k. C-3 – akta osobowe powoda).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny – w zakresie wyznaczonym wyrokami Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt III APa 49/14 (częściowo) oraz z dnia 18 maja 2018 r. sygn. akt III APa 7/17 – na podstawie wymienionych wyżej dowodów z dokumentów w postaci obowiązujących u pozwanego Regulaminów Pracy i Wynagradzania, dokumentacji finansowej pozwanej spółki i akt osobowych powoda, a także w oparciu o zeznania świadków. Sąd dał wiarę wymienionym wyżej dowodom jako spójnym i nie budzącym istotnych wątpliwości, uznając je za wiarygodne co do prezentowanych powyżej faktów.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków J. S. (1), J. B. oraz P. R. na okoliczność sytuacji finansowej spółki, zasad przyznawania premii regulaminowej oraz jej faktycznego wypłacania w spornym okresie, oceny pracy powoda oraz specyfiki prac rozbiórkowych prowadzonych przez spółkę w latach 2007-2010. Sąd miał na względzie, że zeznania świadków co do powyższych okoliczności były zbieżne i wzajemnie korespondujące. W podobnym zakresie Sąd dał wiarę pisemnym zeznaniom świadka S. Ś. jako zbieżnym z relacjami pozostałych świadków; jednocześnie Sąd za niewiarygodne uznał zeznania świadka w kwestii sytuacji finansowej spółki, mając na uwadze, że jego relacje w tym zakresie były sprzeczne z informacjami płynącymi z widniejącej w aktach sprawy dokumentacji finansowej spółki oraz zeznaniami pozostałych świadków, w tym w szczególności P. R., będącego członkiem zarządu pozwanej w spornym okresie.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do wydania rozstrzygnięcia.

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

Na wstępie wymaga zaznaczenia, że na aktualnym etapie postępowania przedmiotem rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy było roszczenie powoda o zasądzenie od pozwanego niewypłaconych premii za lata 2007-2010. Zasadność pozostałych roszczeń dochodzonych przez powoda zarówno pozwem z dnia 11 czerwca 2010 r. jak i zgłoszonych na późniejszym etapie postępowania została już rozstrzygnięta na wyroków zapadłych przed tutejszym Sądem Okręgowym w sprawach VII P 25/11 oraz VII P 45/15, a także przed Sądem Apelacyjnym w W. w sprawie III APa 49/14. Roszczenie powoda aktualnie rozpoznawane przez Sąd Okręgowy obejmowało żądanie zasądzenie od pozwanego kwoty 33.438 zł tytułem premii regulaminowej za lata 2007-2010 oraz kwot po 5.103 zł i 1.810 zł tytułem premii regulaminowej od kwot zasądzonych tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za powyższy okres wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od tych kwot od 18 kwietnia 2010 r.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W myśl § 2 w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym

w art. 77<sup>1-77<sup>3</sup></sup> k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Wynagrodzenie może być określone jedną kwotą, może jednak składać się z różnych elementów, w tym wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (np. stażowego, za pracę w nocy, funkcyjnego), bądź ryczałtów (np. za pracę w godzinach nadliczbowych). Wśród takich elementów występują również premie. Te mogą mieć charakter regulaminowy (stanowiąc element stały wynagrodzenia) lub uznaniowy. Premie uznaniowe stanowią określoną



w art. 105 k.p. nagrodę za wzorowe wykonywanie przez pracownika obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości i przyczynianie się poprzez to szczególnie do realizacji zadań zakładu pracy. Premia regulaminowa z kolei to premia warunkowana spełnieniem ściśle określonych przesłanek, sprawdzalnych kryteriów,

które powinny być określone w dokumencie wprowadzającym świadczenie – umowie o pracę czy akcie prawa wewnątrzzakładowego. Wysokość takiej premii może być określona w sposób stały (kwotowo), jako procent od wynagrodzenia, czy przez określenie dolnej i górnej jej granicy. Przesłanki premii regulaminowej bywają określone pozytywnie (np. osiągnięcie określonego pułapu sprzedaży) lub negatywnie (spóźnienia, nieusprawiedliwione nieobecności).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, iż premią jest, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia tamże przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny. Warunki uzyskania premii, tzw. reduktory premii, a także jej wysokość – limit premii – określa najczęściej regulamin premiowania. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego. Decyzja pracodawcy o przyznaniu lub odmowie przyznania premii ma charakter deklaracyjny, a nie konstytutywny. Dlatego może być korygowana przez pracodawcę. Prawdliwość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest przy tym wynagrodzeniem warunkowym. Niespełnienie któregokolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabedzie on prawo do premii w zmniejszonej wysokości (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83; z 30 sierpnia 1986 r., III PZP 47/86).

W niniejszej sprawie bezspornie w spornym okresie u pozwanej Miner (...)

Sp. z o.o. obowiązywał Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania, w których określono zasady przyznawania pracownikom premii. Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania w zależności od rodzaju wykonywanej pracy Spółka mogła stosować następujące formy wynagradzania: stawki miesięczne - zryczałtowane, premię uznaniową oraz inną – uzgodnioną przez stron. Niezależnie od zastosowanego przez pozwanego pracodawcę określenia premii jako „uznaniowej”, w aktualnym stanie sprawy należało uznać za przesądzoną kwestię charakteru przedmiotowej premii jako premii regulaminowej. W tym też zakresie

Sąd Okręgowy był związany wykładnią przepisów przyjętą przez Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt III APa 49/14. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny wskazał – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego wyrażonym przy pierwotnym rozpoznaniu sprawy – że obowiązujący w spornym okresie regulamin wynagradzania określał warunki nabycia prawa do premii oraz okoliczności skutkujące brakiem możliwości nabycia takiego prawa, co wskazuje, że świadczenie ma charakter regulaminowy i pracownik spełniający warunki określone regulaminem nabywa roszczenie o premię. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak przy tym podstaw, aby pracowników pracujących w tzw. terenie, tak jak powód, wyłączać spod regulacji przepisu § 2 Regulaminu Wynagradzania tylko z uwagi na zapis o „uznaniowym” charakterze ich premii w sytuacji jednoczesnego sprecyzowania w tym regulaminie warunków premiowania. W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, rozpoznanie roszczenia o premię winno być poprzedzone analizą zapisów regulaminu premiowania i określeniem charakteru premii, a następnie rozstrzygnięciu o spełnieniu (bądź nie) przez powoda przesłanek warunkujących prawo do premii lub zaistnienia po stronie powoda reduktorów tej premii. Powyższy kierunek wykładni Sąd Apelacyjny potwierdził

w wyroku z dnia 18 maja 2018 r. sygn. akt III APa 7/17, podkreślając, że pierwotne uchylene wyroku zapadłego przy rozpoznaniu sprawy w I instancji zostało poprzedzone oceną prawną spornego świadczenia jako premii regulaminowej, a nie uznaniowej, przy jednoczesnym zaznaczeniu związania taką oceną Sądu I instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Przyjmując zatem związanie powyższą wykładnią co do charakteru dochodzonej przez powoda premii w myśl art. 386 § 6 k.p.c. należało stwierdzić, że co do zasady mogła być przedmiotem roszczeń ze strony powoda. Istota sporu skupiała się zatem na rozważeniu jakie warunki musiały zostać spełnione, by powód nabył prawo do premii, jak również, czy w przypadku powoda przesłanki nabycia prawa do premii faktycznie zaistniały.

Z racji powyższego Sąd Okręgowy poddał analizie obowiązujące u pozwanego przepisy wewnętrzne regulujące przysługujące pracownikom – w tym powodowi – premie „uznaniowe”. Poczynione przez Sąd ustalenia prowadziły do wniosku, że w obowiązującym w spornym okresie Regulaminie Wynagradzania (RW) przewidziano zarówno przesłanki pozytywne warunkujące nabycie prawa do premii, jak też i przesłanki negatywne (reduktory). Podstawowym warunkiem nabycia prawa do premii było wykonanie zadań miesięcznych, nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych, przestrzeganie dyscypliny pracy

i regulaminu pracy zakładu (rozd. II § 1 ust. 2 RW). Dodatkowy warunek przewidziano

w § 1 ust. 1 Regulaminu Premiowania (RP), stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania. Zgodnie z jego treścią premia w pełnej wysokości miała być wypłacana pod warunkiem przestrzegania regulaminu pracy, prawa górniczego i geologicznego. Obowiązujące w Spółce przepisy wewnętrzne przewidywały również przesłanki, których zaistnienie mogło skutkować obniżeniem premii. Miało to miejsce w przypadku niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, co mogło skutkować obniżeniem premii o 2% wynagrodzenia za każdy dzień nieobecności (rozd. II § 1 ust. 5 RW). Co jednak bardziej istotne, w przypadku trudności finansowych zakładu, Zarząd mógł podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłat premii lub przesunięciu terminu wypłaty (rozd. II § 1 ust. 3 RW). Powyższe należało odczytywać na tle innych postanowień Regulaminu Premiowania, w szczególności postanowienia poprzedzającego (§ 1 ust. 1 RP), zgodnie z którym premia „uznaniowa” miała przysługiwać pracownikom po rozliczeniu wyników za dany miesiąc, a także dalszych postanowień, zgodnie z którymi premia miała być rozliczana miesięcznie w miarę posiadanych środków pieniężnych (§ 2 ust. 1 RP). Z powyższych przepisów wynika, że co do zasady premia przysługiwała pracownikom w związku z prawidłowym wykonywaniem pracy i przestrzeganiem regulaminów, przy czym zarówno jej wypłata, jak i wysokość, miała być uzależniona przede wszystkim od kondycji finansowej Spółki. Świadczy o tym przede wszystkim uzależnienie premii „uznaniowej” od rozliczenia wyników za dany miesiąc (rozd. I § 1 ust. 1 RW); możliwość wstrzymania wypłaty premii lub przesunięcia terminu jej wypłaty w przypadku trudności finansowych zakładu (rozd. II § 1 ust. 3 RW); rozliczanie premii miesięcznie w miarę posiadanych środków pieniężnych (§ 2 ust. 1 RP) oraz uzależnienie wypłaty premii dla kadry inżyniersko-technicznej (do której w ocenie Sądu należało również zaliczyć powoda)

od warunku wypracowania dochodu w danej grupie robót (§ 2 ust. 3 RP).

Przenosząc powyższe ustalenia na grunt rozważań nad zasadnością powództwa

Sąd Okręgowy zważył, że w przypadku powoda co do zasady istniały podstawy do stwierdzenia spełnienia przesłanek do nabycia prawa do premii regulaminowej. Niewątpliwie praca powoda była oceniana pozytywnie, co mogło świadczyć o spełnieniu przez niego podstawowych warunków do uzyskania premii przewidzianych w Regulaminach, jak przykładowo nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz przestrzeganie dyscypliny pracy i regulaminu pracy zakładu. W tym zakresie nie można pomijać oświadczenia aktualnego prezesa zarządu pozwanej K. D., który na rozprawie dniu 13 listopada 2019 r. stwierdził,

że „nie kwestionuje spełnienia przez powoda warunków prawa do premii”. Powyższe znajduje również potwierdzenie w zeznaniach świadka J. B., byłego przełożonego powoda, który wskazał, że powód wykonywał swoją pracę prawidłowo. Wprawdzie świadkowie przytaczali pewne zarzuty jakie miały pojawić się w stosunku do powoda, a które miały dotyczyć kradzieży paliwa czy też przywłaszczenia materiałów budowlanych, niemniej jednak okoliczności te ostatecznie nie znajdowały potwierdzenia w materiale dowodowym. W ocenie Sądu ranga opisywanych przez świadków oskarżeń, w przypadku ich potwierdzenia, wiązałyby się z wyciągnięciem wobec powoda konsekwencji dyscyplinarnych co najmniej w stopniu zastosowania wobec niego kary porządkowej, co jednak nie znajduje odzwierciedlenia w aktach osobowych powoda. Tym samym mając na względzie powyższe okoliczności zdaniem Sądu należało zważyć, że co do zasady powód w spornym okresie spełniał przesłanki pozytywne warunkujące prawo do uzyskania premii.

Stwierdzenie powyższego nie przesądzało przy tym o zasadności roszczenia powoda, gdyż sygnalizowana wyżej kwestia sytuacji finansowej pozwanej spółki w spornym okresie miała przy tym równie – jeśli nie bardziej – istotne znaczenie dla oceny zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia, co pozytywna ocena jego pracy. Niewątpliwie bowiem, na tle poczynionych wyżej rozważań wypłata premii pracownikom była uzależniona przede wszystkim od sytuacji finansowej spółki. Ta zaś, zgodnie z ustaleniami Sądu,

na przełomie lat objętych sporem była niekorzystna. Na przełomie lat 2007-2009 Spółka notowała straty rzędu kilkuset tysięcy złotych rocznie, co wynika z przedłożonych przez pozwaną sprawozdań finansowych oraz bilansów zysków i strat. Wprawdzie można zgodzić się z argumentacją powoda, że tego typu dokumentacja nie obrazuje w pełni sytuacji finansowej spółki, w szczególności posiadanych przez nią aktywów, niemniej jednak okoliczność występowania w tym okresie problemów finansowych po stronie spółki znajdowała dalsze potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznali oni, że sytuacja spółki była trudna i ciężka, co skutkowało wstrzymaniem wypłaty premii pracownikom.

W tym kontekście Sąd miał na względzie zwłaszcza zeznania świadka P. R., byłego członka zarządu Spółki, który wskazał, że od co najmniej 2005 roku firma była cały czas zadłużona. Zgodnie z relacjami świadka było to spowodowane tym, że część z zawartych przez spółkę umów ostatecznie okazało się nieopłacalne na dłuższą metę, a dodatkowo występowały opóźnienia w płatnościach za wykonane prace. Zyski spółki były natomiast przekazywane na pokrywanie strat, w tym m. in. działu, w którym powód pracował. Powyższe korespondowało z zeznaniami świadków J. S. (1) oraz J. B., którzy oceniali lata 2007-2010 jako ciężki okres w Spółce. Pierwszy z wymienionych świadków wskazywał m. in.

na utrudnienia w realizowaniu prac budowlanych czy też utylizacją materiałów odzyskanych z rozbiórki, które miały być skutkiem problemów finansowych spółki. Z kolei świadek

J. B. wskazywał, że kierowane do zarządu Spółki pytania o premie spotykały się

z odpowiedzią, że brak jest pieniędzy na ich wypłatę. Obaj świadkowie wskazali przy tym,

że w ww. okresie Spółka nie wypłacała premii, a jeśli już do tego dochodziło, to wyjątkowo oraz w minimalnej wysokości.

Z tej też perspektywy, uwzględniając powołane wyżej okoliczności, Sąd uznał za przekonywujące stanowisko pozwanego co do tego, że Spółka wypłacała premię pracownikom wówczas, gdy jej sytuacja finansowa pozwalała przeznaczyć środki na ich wypłatę. O ile można przyjąć, że w przypadku powoda zachodziły przesłanki pozytywne warunkujące nabycie prawa do premii regulaminowej (prawidłowe wykonywanie pracy, rozumiane jako wykonanie zadań miesięcznych, nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych, przestrzeganie dyscypliny pracy i regulaminu pracy zakładu, przestrzegania prawa górniczego i geologicznego – określone w cytowanych wyżej rozdz. II § 1 ust. 2 RW i § 1 ust. 1 RP), o tyle wypłata premii, jako zależna od sytuacji finansowej spółki, nie następowała każdorazowo oraz w wysokości, która mogłaby dla powoda okazać się satysfakcjonująca. Na tle zebranego w sprawie materiału dowodowego można bowiem stwierdzić, że powód spełnił wprawdzie przesłanki pozytywne, jednocześnie jednak miały miejsce sytuacje, w których ziszczały się przesłanki negatywne, skutkujące brakiem wypłaty premii. Taki wniosek w ocenie Sądu znajduje dodatkowo poparcie w przedstawionych przez pozwanego listach płac, z których wynika, że premia była powodowi w istocie wypłacana. Z przedmiotowych dokumentów wynika, że na przełomie lat 2007-2010 powód otrzymał z tytułu premii łącznie 12 wypłat na łączne kwoty 1.900 zł w 2007 roku, 3.500 zł w 2008 roku, 7.300 zł w 2009 roku oraz 1.204 zł w 2010 roku. Wprawdzie powód kwestionował powyższe wypłaty, wskazując, że były to nagrody, a nie premie regulaminowe, jednakże w ocenie Sądu fakt otrzymania przez powoda nagrody (premi o charakterze uznaniowym) znajdowałby potwierdzenie w jego aktach osobowych. Nie można przy tym pomijać okoliczności, że przy poprzednim rozpoznaniu sprawy na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 r. powód oświadczył, że „otrzymał parę razy premię, może z 5 razy”, wskazując przy tym, że były to kwoty od 200 zł do 1.000 zł netto (k. 806 a.s.). Jednocześnie powyższa argumentacja była sprzeczna z poczynionymi w sprawie ustaleniami w zakresie sytuacji finansowej Spółki, a w tym kontekście, zeznaniami świadków, którzy wskazywali, że premie w spornym okresie miały nie być wypłacane. W ocenie Sądu trudno przyjąć, by pracodawca wypłacał powodowi nagrody indywidualne, w sytuacji, gdy z uwagi na sytuację finansową napotykał trudności w regularnym wypłacaniu premii regulaminowej.

Sąd miał przy tym na względzie argumentację pozwanego, który twierdził, że w spornym okresie Spółka była w stanie finansować działalność i uzyskać środki na wypłatę premii ze sprzedaży materiałów odzyskanych w ramach prowadzonych prac rozbiórkowych.

Powód wyraził przy tym podejrzenie co do tego, że pieniądze uzyskane ze sprzedaży materiałów z rozbiórki były „wyprowadzane” za przyzwoleniem kierownictwa spółki i nie trafiały do jej kasy, a w konsekwencji, nie wypłacano pracownikom premii. Twierdzenia powoda w tym zakresie nie zostały jednak w żaden sposób udowodnione i ograniczały się jedynie do oświadczeń niepopartych żadnymi dowodami. Co istotne, powołując powyższe okoliczności, jak również twierdzenia co do dobrej sytuacji finansowej Spółki, powód zgłosił wnioski o przesłuchanie w charakterze świadków wspomnianych wyżej J. S. (1),

J. B., P. R. oraz S. Ś., którzy zgłosił odmiennie przedstawili okoliczności dotyczące problemów ekonomicznych spółki czy też posiadania przez nią środków na wypłatę premii. Jedynie ostatni z wymienionych świadków w zeznaniach pisemnych oceniał sytuację finansową spółki pozytywnie, przy czym fakt ten poparł okolicznością wypłaty „barbórki”, co też w ocenie Sądu było niewystarczające do zanegowania zbieżnych w tym zakresie zeznań pozostałych świadków czy też przedłożonej przez pozwanego dokumentacji finansowej. Wprawdzie powód w piśmie procesowym z 11 lipca 2020 r. szeroko odniósł się do zeznań świadków kwestionując wiarygodność złożonych przez nich zeznań, niemniej powoływane przez niego okoliczności w tym zakresie nie znajdowały potwierdzenia w zebranym materiale dowodowym. Tym samym nie wykazał, by sytuacja finansowa umożliwiała regularne wypłacanie mu premii regulaminowej.

W ocenie Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy należało również zważyć, że nawet gdyby przyjąć, roszczenie powoda o wypłatę premii za każdy miesiąc lat spornych za zasadne, to nie wykazał on, aby było ono należne w żądanej przez niego wysokości.

Powód konsekwentnie domagał się przyznania mu kwot premii w wysokości obliczonej przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości W. L. w opinii głównej sporządzonej na potrzeby postępowania przy pierwotnym rozpoznaniu sprawy pod sygn. akt VII P 25/11 (k. 337-346 a.s.). Biegły obliczył kwotę przy założeniu 30% stawki wynagrodzenia zasadniczego w danym miesiącu za lata 2007-2009. W ocenie Sądu brak jednak podstaw do uznania, by w każdym miesiącu powodowi przysługiwała taka właśnie kwota. Wymaga bowiem zaznaczenia, że wyliczenia biegłego opierały się jedynie na założeniu, że powodowi przysługiwała premia w każdym miesiącu ze spornego okresu w określonej przez niego wysokości; samo wyliczenie pozostaje jednak na uboczu rozważań co do zaistnienia przesłanek do nabycia (bądź nienabycia) prawa do premii omówionych powyżej, co z kolei warunkowało potencjalne rozważenia na temat wysokości, w jakiej sporny składnik wynagrodzenia miałby przysługiwać. W tym kontekście raz jeszcze należy zwrócić uwagę na postanowienia Regulaminów Wynagradzania i Premiowania, z których wynika, że premia uznaniowa miała przysługiwać po rozliczeniu wyników za dany miesiąc (rozd. I § 1 ust. 1 RW), a jej wysokość procentową dla poszczególnych pracowników miał określać zarząd Spółki (§ 2 ust. 4 RP).

W ocenie Sądu prawidłowa interpretacja powyższych postanowień prowadzi do wniosku, zgodnie z którym wysokość premii regulaminowej była zależna od miesięcznych obrotów finansowych spółki. Te zaś z natury rzeczy mają charakter zmienny, co też w ocenie Sądu mogło skutkować fluktuacją wartości przyznawanych pracownikom premii. Wprawdzie w oparciu o ust. 1 § 5 Regulaminu Premiowania powodowi mogła przysługiwać premia uznaniowa w wysokości do 150% stawki miesięcznego wynagrodzenia brutto, jednakże taki zapis wskazuje na dużą swobodę pracodawcy w określeniu docelowej kwoty, jaka miała danemu pracownikowi (w tym powodowi) faktycznie zostać przyznana. Nie można przy tym pomijać, że zgodnie z ust. 4 § 5 RP o wysokości premii dla poszczególnych pracowników w brygadzie miał decydować kierownik komórki organizacyjnej realizującej zadanie produkcyjne w porozumieniu z Zarządem Spółki. Oznacza to, że w myśl Regulaminu Premiowania w przypadku pracowników zatrudnionych przy pracach wiertniczych i strzałowych wypłacanie premii było poprzedzone swoistą procedurą polegającą na kierowaniu stosownego wniosku przez kierownika komórki organizacyjnej do zarządu Spółki, na co wskazywali zresztą w swoich zeznaniach świadkowie J. S. (2) i J. B.. Powyższe okoliczności zdaniem Sądu pozwalają na przyjęcie, że wprawdzie obowiązujące u pozwanego przepisy wewnętrzne zawierały przepisy regulujące wysokość premii (takie jak ograniczenie jej wysokości do 150% wynagrodzenia zasadniczego), przy czym jednocześnie

pracodawca dysponował pewną uznaniowością w zakresie ustalania jej wartości, co było zależne od kondycji finansowych spółki.

Wnosząc z powyższych rozważań należy stwierdzić, że powód nie wykazał, by pracodawca nie wypłacał mu premii regulaminowej. Stosownie do art. 6 k.c., to na powodzie spoczywał obowiązek udowodnienia, że z jego strony zostały spełnione określone w stosownych przepisach wewnętrznych warunki do nabycia premii przy jednoczesnym braku przesłanek negatywnych do jej wypłacenia. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika,

że w spornym okresie premia była powodowi wypłacana, choć nieregularnie, nie za każdy miesiąc i nie w wysokości zbliżonej do kwoty dochodzonych z tego tytułu roszczeń, co było spowodowane sytuacją finansową spółki. Innymi słowy – powód nie wykazał zasadności dochodzonego roszczenia. Nie wykazał, by w każdym miesiącu obejmującym sporny okres lat 2007-2009 zostały spełnione wszystkie warunki (przy jednoczesnym braku przesłanek negatywnych) do nabycia prawa do premii. W obliczu zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał za zasadne stanowisko pozwanej co do tego, że premie były pracownikom wypłacane jedynie wówczas, gdy spółka miała środki jakie mogła na ten cel przekazać,

co zresztą w przypadku powoda faktycznie miało miejsce, skoro w spornym okresie premie otrzymywał. Powód nie wykazał natomiast, by pracodawca przyznał mu premie w nieprawidłowej wysokości bądź był zobowiązany do ich wypłaty również za inne miesiące, w których był zatrudniony.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał powództwo w zakresie roszczenia o niewypłacone premie za niezasadne, co skutkowało jego oddaleniem.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.