

Sygn. akt VIII *Pa* 166/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. F. (F.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o premię

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 19 września 2016 r. **sygn. akt** IV P 34/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1,3,4 i 5 w ten sposób, że oddala powództwo;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu pierwszo i drugoinstancyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 166/16

UZASADNIENIE

S. F. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością domagając się zasądzenia kwoty 420 zł tytułem premii regulaminowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 lipca 2015r. oraz zasądzenia kosztów niniejszego postępowania i kosztów postępowania według norm przepisanych. Uzasadniając swoje żądanie podał, że zgodnie z treścią regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej do dnia 07 czerwca 2015r. pracownicy uprawnieni byli do otrzymania premii regulaminowych. Wyjaśnił, że w Regulaminie przewidziano cztery rodzaje

premier: premię za produktywność, za jakość produkcji, za wykonaną produkcję i za poziom złomowania. Premia przysługuje pracownikom indywidualnie za osiągnięcie przez zakład poziomu danego wskaźnika, który to poziom ustalany jest kwartalnie przez zarząd pozwanej. Pracownik nabywał prawo do premii za dany miesiąc o ile w danym miesiącu: pracownik nie był nieobecny w pracy, a nieobecność była nieusprawiedliwiona, nie był nieobecny w pracy dłużej niż dwa dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy, za wyjątkiem urlopu z art. 167²kp nie spowodował szkody w mieniu pracodawcy, nie naruszył zasad BHP, nie podjęto wobec pracownika działania dyscyplinującego, na terenie zakładu nie doszło do wypadku przy pracy. Następnie powód podał, że w maju 2015r. wszystkie wskaźniki zostały osiągnięte jednakże premia nie została mu przyznana, gdyż był nieobecny w pracy dwa dni robocze oprócz tego zmuszony był również zwolnić się z pracy z powodów osobistych jeszcze jednego dnia na 4 godziny, łącznie więc jego absencje wyniosły 2 dni i cztery godziny. W dalszej części powód wskazał, że w dniu 25 maja 2015r. do Regulaminu wynagradzania wprowadzono aneks obowiązujący od dnia 08 czerwca 2015r. na mocy tego aneksu zmieniono ilość dni nieobecności w pracy wyłączającą prawo do premii. Obecnie premia przysługuje pracownikowi, który był nieobecny w pracy nie dłużej niż 5 dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na wstępie podniosła, że Regulamin wynagradzania z dnia 18 czerwca 2014r. obowiązujący do dnia 07 czerwca 2015r., określający zasady wypłaty miesięcznej premii indywidualnej został ustalony przez pozwaną zgodnie z obowiązującymi przepisami i zatwierdzony przez przedstawiciela pracowników oraz że zgodnie z istniejącym orzecznictwem dopuszcza się takie kształtowanie zasad wypłaty dodatkowych składników wynagrodzenia, aby zmniejszyć absencje pracowników. Pozwana zakwestionowała twierdzenia powoda, w których utrzymywał on, że uzależnienie wypłaty premii od braku absencji wynikłej z urlopu na żądanie jest niezgodne z przepisami prawa i wyjaśniła, że urlop na żądanie różni się od zwykłego urlopu wypoczynkowego. Podniosła też, że celem regulacji Regulaminu Wynagradzania z 2014r. było uzależnienie wysokości premii miesięcznej od indywidualnych zachowań pracownika w tym od jego dyspozycyjności związanej z panującym rozkładem czasu pracy. Tak ukształtowane zasady miały na celu zmotywowanie pracownika do odpowiedzialności za produkcję. Według niej zasady premiowania nie naruszały również zasad równouprawnienia w zatrudnieniu gdyż przesłanki przyznania premii dotyczyły wszystkich pracowników – nie preferowały ani nie dyskryminowały żadnego z nich. Zasady zawarte w regulaminie premiowania były jasne i konkretne, nie dawały możliwości stosowania nierównych kryteriów w przydziale i podziale premii miesięcznej.

Wyrokiem z dnia 19 września 2016r. Sąd Rejonowy w Zabrze w sprawie IVP 34/16 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 420 złotych tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2015 roku i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, iż ustalił i zważył co następuje:

S. F. został zatrudniony z dniem 21 listopada 2008r. na stanowisku operatora wózka widłowego początkowo na podstawie umowy na okres próbny trzech miesięcy, następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 20 lutego 2009r. do dnia 19 lutego 2012r. Ostatecznie od dnia 20 lutego 2012r. powód zatrudniony jest na podstawie umowy na czas nieokreślony .

W okresie, w którym powód podjął u pozwanej zatrudnienie obowiązywał Regulamin Premiowania z dnia 01 stycznia 2008r., który przewidywał premię uznaniową i określał zasady jej przyznawania.

W okresie objętym żądaniem pozwu obowiązywał Regulamin Wynagradzania z dnia 18 czerwca 2014r. W Załączniku nr 4 Regulaminu przewidziano cztery rodzaje premii: premię za produktywność, premię za jakość produkcji, premię za wykonaną produkcję i premię za poziom złomowania. Premia przysługiwała pracownikom indywidualnie za osiągnięcie przez zakład poziomu danego wskaźnika, który to poziom ustalany był kwartalnie przez zarząd pozwanej.

Pracownik nabywał prawo do premii za dany miesiąc o ile w danym miesiącu nie wystąpiło jedno z niżej wymienionych zdarzeń: pracownik był nieobecny w pracy, a nieobecność ta była nieusprawiedliwiona, pracownik był nieobecny w pracy dłużej niż dwa dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy, za wyjątkiem urlopu z art. 167²kp. Pracownik spowodował szkodę w mieniu pracodawcy, pracownik naruszył zasady BHP, wobec pracownika zostały podjęte wobec pracownika działania dyscyplinujące w formie upomnienia ustnego, kary porządkowej lub też z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 kp, na terenie zakładu doszło do wypadku przy pracy.

Aneksem nr 1 z dnia 25 maja 2015r. (który wszedł w życie dnia 08 czerwca 2015r.) do Regulaminu Wynagradzania z dnia 18 czerwca 2014r. zmieniono art. 3 ust 2 nadając mu brzmienie „pracownik był nieobecny w pracy dłużej niż 5 dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy.” Zmieniono też brzmienie art. 3 ust. 5 regulaminu ustalając, że wyłączenie premiowania dotyczy pracownika, wobec którego podjęte zostały działania dyscyplinujące w formie kary porządkowej lub też z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 kp.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w dniach 08, 15 i 29 maja 2015r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W dniach 21 i 22 maja 2015r. korzystał z urlopu na żądanie natomiast dnia 14 maja 2015r. zwolnił się u przełożonego z pracy na około 4 godziny.

Powód miał wypracowane godziny nadliczbowe.

W sytuacji, gdy dany pracownik miał w danym miesiącu wypracowane tyle nadgodzin, aby pokryć nieobecność powyżej dwóch dni otrzymywał premię.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie zgodnie z obowiązującym w spornym okresie (maj 2015r.) Załącznikiem nr 4 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 18 czerwca 2014r. premia przysługiwała pracownikom indywidualnie za osiągnięcie przez zakład poziomu danego wskaźnika, który to poziom ustalany był kwartalnie przez zarząd pozwanej. Pracownik nabywał prawo do premii pod warunkiem spełnienia kryteriów jej otrzymania. Kryteria te zostały określone w art. 3 Załącznika nr 4 do Regulaminu. Wynikało z nich, że pracownikowi przysługiwało prawo do premii za dany miesiąc o ile w danym miesiącu: pracownik nie był nieobecny w pracy, a nieobecność była nieusprawiedliwiona lub nie był nieobecny w pracy dłużej niż dwa dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy, za wyjątkiem urlopu z art. 167²kp, ponadto nie spowodował szkody w mieniu pracodawcy jak również nie naruszył zasad BHP i nie podjęto wobec niego działania dyscyplinującego i wreszcie na terenie zakładu nie doszło do wypadku przy pracy.

Kwestią bezsporną w niniejszej sprawie było osiągnięcie w miesiącu maju 2015r. przez zakład, w którym pracował powód poziomu wskaźnika uprawniającego do uzyskania premii, natomiast kwestią sporną pozostawało, czy wyjście z pracy w dniu 14 maja 2015r. na 4 godziny w celach prywatnych spowodowało jak utrzymywała pozwana brak obowiązku wypłaty premii.

W ocenie Sądu Rejonowego w tej konkretnej sprawie pozwana winna była wypłacić powodowi premię za miesiąc maj 2015r. Jak wynika z załączonej do akt postępowania ewidencji czasu pracy powoda jego nieobecność w dniu 14 maja 2015r. wyniosła 3 godziny i 40 minut jednocześnie powód w miesiącu maju 2015r. przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy prawie 6 godzin. Tymczasem zarówno z zeznań dyrektora pozwanej T. S. jak i kadrowej A. D. wynikało, że w sytuacji, kiedy pracownik miał wypracowane godziny nadliczbowe w ilości wystarczającej na pokrycie czasu poświęconego na wyjście prywatne po pierwsze nie żądano od niego odpracowania tego czasu (od powoda nie żądano odpracowania wyjścia) po drugie w takich sytuacjach jak przyznała dwójka wyżej wspomnianych świadków premie były wypłacane. Skoro pozwana prowadziła elektroniczną ewidencję czasu pracy to miała wiedzę zarówno odnośnie długości czasu poświęconego na wyjście prywatne jak i ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. Ponadto w toku postępowania nie wykazała by powód z tytułu nadgodzin otrzymał wynagrodzenie bądź inny dzień wolny od pracy.

Nadto nie uszła uwadze Sądu Rejonowego zmiana regulacji w zakresie zasad premiowania dokonana przez pozwaną z dniem 08 czerwca 2015r., zgodnie z którą uprawnienie do premii tracił pracownik, który był nieobecny w pracy dłużej niż 5 dni z przyczyn usprawiedliwionych innych niż urlop wypoczynkowy jak i okoliczności, w których powód skorzystał z wyjścia w celach prywatnych (poronienie dziewczyny).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza zeznania świadka D. S. wbrew twierdzeniom pozwanej nie potwierdziły aby którakolwiek z nieobecności powoda w maju 2015r. zdezorganizowała pracę pozwanej, zwłaszcza skoro spełniły się przesłanki przedmiotowe do wypłaty premii (osiągnięcie zysku).

W ocenie Sądu Rejonowego nie mógł się także ostać zarzut strony pozwanej, że przysługująca powodowi premia miała charakter uznaniowy. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej premia miała charakter regulaminowy. Dokonując analizy postanowień Regulaminu nie sposób nie zauważyć, że w art. 3 Załącznika nr 4 do Regulaminu wyraźnie wskazano, że „Pracownik nabywa prawo do premii o ile nie wystąpiło jedno z poniższych zdarzeń.” Powyższe oznacza, że pracodawca nie może dowolnie decydować o przyznaniu premii należnej powodowi, jeżeli spełnił on kryteria do jej przyznania. Brak uznaniowości potwierdzili również świadkowie.

Na marginesie Sąd Rejonowy również zaznaczył, że premię uznaniową przewidywał obowiązujący uprzednio u pozwanej Regulamin Wynagradzania z dnia 01 stycznia 2008r.

W odniesieniu do zarzutów powoda jakoby sposób ustalenia zasad wypłaty premii miesięcznej naruszał zasady równouprawnienia to Sąd Rejonowy takich naruszeń nie był się w stanie dopatrzeć. Zasady dotyczyły wszystkich pracowników nie preferowały ani nie dyskryminowały żadnego z nich.

Zarzuty powoda jakoby regulacje zawarte w Załączniku nr 4 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 18 czerwca 2014r. były sprzeczne z przepisami kodeksu pracy nie podlegają prawdzie. Fakt, że kodeks pracy przewiduje 4 dni urlopu na żądanie w ciągu roku a Regulamin Premiowania przyznanie premii uzależnia od tego by nieobecności pracownika z tytułu urlopu na żądanie nie przekroczyły w danym miesiącu 2 dni nie powoduje że regulacje te są sprzeczne. Pracodawca przewidując dodatkowy składnik wynagrodzenia ma prawo wymagać w zamian od pracownika większej dyspozycyjności.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, iż w tej konkretnej sprawie konglomerat takich okoliczności jak (ewentualne) przekroczenie nieobecności powoda jedynie ponad 4 godziny, okoliczność, iż nieobecność były powodowane ciężkimi przyczynami osobistymi powoda oraz fakt, iż w niedługim czasie regulamin uległ zmianie, na podstawie którego powód nabyłby premię stwierdzić należało, iż skorzystanie przez pozwaną z uprawnienia do niewypłacenia premii byłoby skorzystaniem z tego prawa sprzecznie z zasadami współżycia społecznego.

Jednocześnie wątpliwe jest udzielanie urlopu w godzinach w sytuacji, gdy powód pracuje na cały etat. Sporne 4 godziny należałoby traktować w kategoriach przepustki, czy wyjścia prywatnego - które nie powinno być kompensowane obniżeniem urlopu.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy oddalił żądanie powoda w części dotyczącej wypłaty odsetek od dnia 01 lipca 2015r. z uwagi na brzmienie art. 5 Załącznika nr 4 do Regulaminu Premiowania z dnia 18 czerwca 2014r. stanowiącego, że premia wypłacana jest z dołu, w drugim miesiącu następującym po miesiącu, w którym zostały spełnione przesłanki uzyskania premii, w terminie wypłat wynagrodzenia oraz uwagi na treść art. 16 Regulaminu stanowiącego, że wynagrodzenie płatne jest z dołu do 10 dnia każdego miesiąca, jeśli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, pracodawca wypłaca wynagrodzenie w poprzedzającym dniu roboczym.

W punkcie 3 wyroku Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, a to zgodnie z art.477²kpc.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc, § 12 ust. 1, ust. 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016r. poz. 623 j.t.)

Apelację od wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w części dotyczącej pkt1 1,3,4,5 i zarzucając mu:

- mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę i uznanie, że powód w maju 2015r. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 6 godzin co spowodowało pokrycie 4 godzin wyjścia prywatnego powoda i nie uzasadniało odmowy wypłaty powodowi premii regulaminowej w wysokości 420 zł;

- naruszenie przepisów prawa materialnego – art.8 k.p. poprzez przyjęcie, że zastosowanie przez pozwaną przepisów regulaminu wynagradzania i nie wypłacenie powodowi premii regulaminowej za maj 2015r. stanowiło nadużycie prawa i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o :

- zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie wniósł o:

- uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że zgodnie z ewidencją czasu pracy powoda ten w maju 2015r. nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. W dniach roboczych wykonywał pracę w wymiarze 8 godzin, a 14 maja 2015r. w wymiarze 4 godzin. W pozostałym czasie w tym dniu wykorzystał 4 godziny zwolnienia na wyjście prywatne. Nadto pozwany podniósł, że nie wypłacając powodowi premii w wysokości 420 zł kierował się obowiązującymi i znanymi powodowi w dacie korzystania ze zwolnienia w pracy przepisami regulaminu wynagradzania, który dotyczył wszystkich zatrudnionych pracowników. Wypłata premii była uzależniona wyłącznie od spełnienia czytelnich i konkretnych przesłanek. Stosując przepisy regulaminu pozwana nie nadużyła prawa. Nie można zatem uznać, że działała sprzecznie z zasadami współżycia społecznego.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, że Sąd I instancji przeprowadził co prawda wyczerpujące postępowanie dowodowe, ale zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w Zabrze nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego merytorycznie orzeczenia. W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu II instancji było ponowne zbadanie dowodów postępowania według zasad swobodnej oceny dowodów i orzeczenie o przedmiocie procesu. Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Sąd II instancji nie ogranicza się do kontroli sądu I instancji, lecz bada ponownie całą sprawę i rozważając wyniki postępowania przed sądem I instancji, władny jest ocenić je samodzielnie.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 10 czerwca 1999 r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Spornym w sprawie było czy powód ma prawo do premii regulaminowej za maj 2015r.

Bezspornym było równocześnie, że w dniach 8, 15 i 29 maja 2015r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, w dniach 21 i 22 maja z urlopu na żądanie, a 14 maja zwolnił się z pracy na około 4 godziny. W świetle obowiązującego u pozwanego w maju 2015r. Regulaminu wynagradzania właśnie te 4 godziny usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy spowodowały, że premia regulaminowa za maj 2015r. nie została mu przyznana. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że tak ukształtowane przez pozwanego regulacje premiowania nie są sprzeczne z przepisami kodeksu pracy i nie naruszają zasady równouprawnienia. Takie bowiem zarzuty podnosił powód w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Natomiast słuszne okazały się być zarzuty podnoszone przez pozwanego w apelacji. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie wykazał bowiem, aby powód w maju 2015r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i to w wymiarze 6 takich godzin. Tym samym nielogiczne są twierdzenia Sądu I instancji, że pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia z tego tytułu.

Ewidencja czasu pracy, na którą powołuje się Sąd Rejonowy, a dołączona do akt na k.57 nie wskazuje, aby powód w maju 2015r. pracował w nadgodzinach. Słusznie pozwany zwraca też uwagę, że ten dokument nie był kwestionowany przez powoda w toku procesu. Pracy w nadgodzinach w maju 2015r. nie potwierdza również sam powód w swoich zeznaniach. Co prawda stwierdza, że „miał bardzo dużo nadgodzin” (przesłuchanie powoda – k.58v akt), ale równocześnie dodaje, że wynagrodzenie za nadgodziny było wypłacane przez pracodawcę oraz nie precyzuje, w którym miesiącu te nadgodziny miał faktycznie wypracowane. Nie precyzują tego też świadkowie słuchani w sprawie. Skoro tak, to niezasadnie Sąd I instancji zaliczył rzekome nadgodziny powoda na poczet 4 godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Nie sposób też zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego w zakresie w jakim ten twierdzi, że zastosowanie przez pozwanego przepisów Regulaminu Wynagradzania obowiązujących w maju 2015r. było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przesłanki, które musiały zostać spełnione aby otrzymać sporną premię opisane w Regulaminie były jasne i czytelne, jednakowe dla wszystkich pracowników pozwanego. Nie ma tutaj znaczenia ani sytuacja osobista powoda, ani fakt, że po paru tygodniach zapisy regulaminu ulegały w tym zakresie zmianie. Pozwany stosując obowiązujące przepisy Regulaminu nie nadużył prawa.

Reasumując, powód w maju 2015r. nie nabył premii, bowiem był nieobecny w pracy dłużej niż 2 dni z przyczyn usprawiedliwionych, innych niż urlop wypoczynkowy, za wyjątkiem urlopu, o którym mowa w art.167² kodeksu pracy (art.3 ust.2 Załącznika 4 do Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego od 18 czerwca 2014r.)

W ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacji okazały się trafione, a zaskarżony wyrok należało zmodyfikować.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd II instancji na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżonej części wyrok Sądu Rejonowego w Zabrzu z dnia 19 września 2016r., sygn. akt: IV P 34/16 w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach postępowania za I i II instancję orzeczono w oparciu o zawartą w przepisie art. 98 kpc zasadę odpowiedzialności za wynik procesu mając na względzie, że powód przegrał niniejszy proces w całości.

Zasądzając koszty zastępstwa procesowego za I i II instancję Sąd Okręgowy oparł się także na § 2 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

(-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia (spr.)