

Sygn. akt VII Pa 168/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik

Sędziowie: SSO Izabela Gruszkowska (spr.)

SSR del. Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa R. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 kwietnia 2015 r. sygn. akt IV P 1096/13/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w pkt I, III i IV w ten sposób, że oddala powództwo i nie obciąża powoda kosztami postępowania.

II. Nie obciąża powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 168/15

## UZASADNIENIE

W pozwie przeciwko (...) Spółce z o. o. w K. powód R. P. domagał się zasądzenia niewypłaconych mu w okresie zatrudnienia premii regulaminowych w kwocie 12 236,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2012r do dnia zapłaty tytułem sumy premii za kolejne miesiące kalendarzowe okresu sierpień 2010 r. - luty 2012 r.

**Wyrokiem z 17 kwietnia 2015 r.** Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda 12 236 zł tytułem premii z ustawowymi odsetkami liczonymi od oznaczonych w wyroku kwot i dat (pkt. I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie co do żądania zasądzenia odsetek ( pkt II ) , nakazał również ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 612 zł tytułem opłat od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony (pkt. IV) i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2400 zł. ( pkt III ).

Podstawą faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji były następujące ustalenia:

Powód jest zatrudniony u strony pozwanej od 20 marca 1986 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku nierobotniczym specjalisty ds. gospodarki magazynowej i materiałowej

Powoda i stronę pozwaną łączyła w sporem okresie umowa o pracę o treści ukształtowanej porozumieniem zmieniającym z 20 kwietnia 2009 r. Wg. tej umowy z tytułu wynagrodzenie za pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 840 zł brutto miesięcznie oraz miesięczna premia w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego, płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę wcześniej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Przy zawieraniu porozumienia powód był informowany, że zasady wypłacania premii po zawarciu porozumienia nie ulegają zmianie. Wskazany w porozumieniach ZUZP został wypowiedziany przez pracodawcę 4 grudnia 2000 roku. Jego treść powstała na skutek przekształcenia Zakładowego Systemu Wynagradzania Pracowników (...) z 1 października 1988 r. Częścią ZUZP był Regulamin premiowania pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Według zapisów ZUZP warunkiem uzyskania premii było spełnienie przesłanek z § 2 rozdziału VII Zakładowego Systemu. W szczególności była to wydajna praca, dobra jakość i terminowość realizowanych zadań i świadczonych usług, właściwe wykorzystanie czasu pracy, dbałość o oszczędne gospodarowanie materiałami, przestrzeganie regulaminu pracy oraz przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych (ust.1). Zgodnie z ust. 4 § 2 rozdziału VII ZUZP w razie nie osiągnięcia przez spółkę planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa możliwe było ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii.

W 2010 r. strona pozwana odnotowała wyższą stratę finansową niż w 2009 r. Okoliczność ta była powodem podjęcia przez prezesa zarządu decyzji o niewypłacaniu pracownikom w 2010 r. premii począwszy od miesiąca sierpnia. W 2011 r. strata strony pozwanej była mniejsza niż w 2010 r. a w 2012 r. była niższa niż w 2011 r. W 2010 r. strona pozwana miała problemy z regulowaniem części swoich zobowiązań. Regulowała zobowiązania w zakresie potrzebnym do prowadzenia produkcji.

Premia, którą pozwana spółka wypłacała powodowi do sierpnia 2010 r., miała charakter premii regulaminowej. Była ona wypłacana niejako automatycznie, zawsze

w wysokości wskazanej w przepisach płacowych. Pracownicy strony pozwanej do sierpnia 2010 r. nie zostali pozbawieni premii z powodu negatywnej oceny ich pracy. Przez wiele lat przed zawarciem porozumień z 2009 r. pracownicy otrzymywali również premię w wysokości procentowo określonej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego.

W związku z trudną sytuacją finansową pozwanej spółki kierownicy strony pozwanej otrzymali drogą elektroniczną w sierpniu, wrześniu, listopadzie i grudniu 2010 r. informacje od prezesa zarządu strony pozwanej, że pracownikom od sierpnia 2010 r. nie będzie wypłacana premia. Kierownicy zostali zobowiązani do poinformowania o tym fakcie podległych pracowników.

Kierownicy strony pozwanej nie uzyskali od zarządu informacji, czy niewypłacona pracownikom premia zostanie w późniejszym okresie wyrównana. Zarząd nie sprecyzował również, na jaki okres czasu zawiesza wypłatę premii. Prezes zarządu informował o niekorzystnej sytuacji majątkowej spółki, jednakże nigdy nie wskazał konkretnych danych finansowych.

Zarząd strony pozwanej od 2010 r. nie udzielał organizacji związkowej informacji o szczegółowej sytuacji finansowej spółki. Nie przedstawił też organizacji związkowej ani radzie pracowników żadnych konkretnych informacji na temat przyczyn wstrzymania wypłat premii, ani o tym, czy premia będzie wypłacana w późniejszym okresie. Pracownicy ani organizacja związkowa nigdy nie byli informowani o planowanym zysku spółki.

Niektórzy pracownicy strony pozwanej od sierpnia 2010 r. otrzymywali wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie, tj. powiększone o wartość premii.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy uznał, że powództwo prawie w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zważył, że zgodnie z dyspozycją 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. Natomiast zgodnie z dyspozycją z art. 77<sup>1</sup> k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup>-77<sup>5</sup>.

Elementy wynagrodzenia za pracę określała w wypadku powoda umowa o pracę zmodyfikowane od 2009 roku porozumieniem zmieniającym tą umowę i były nimi wynagrodzenie zasadnicze i premia określona procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, płatna na zasadach określonych w wypowiedzianym ZUZP. Sąd uznał, że postanowienia ZUZP w części dotyczącej warunków i wysokości przyznawania premii stały się częścią warunków zatrudnienia powoda przez stronę pozwaną i do spornej premii znajdzie zastosowanie § 2 rozdziału VII ZUZP, a także Regulamin premiowania pracowników na stanowiskach nierobotniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego składnik wynagrodzenia, którego dotyczyło powództwo, miał bez wątpienia charakter premii regulaminowej, a nie uznaniowej. Warunki przyznania spornej premii oraz jej wysokość były w sposób precyzyjny określone w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z 2009 r. oraz w wypowiedzianym przez stronę pozwaną Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, do którego wspomniane porozumienie odsyłało. Warunki negatywne i pozytywne przyznania premii zostały ustalone w §2 rozdziału VII ZUZP. Kryteria te zostały określone odrębnie dla pracowników na stanowiskach robotniczych (ust. 1) i nierobotniczych (ust. 2), w sposób konkretny i sprawdzalny. Takimi kryteriami pozytywnymi były: wydajność pracy, dobra jakość i terminowość realizowanych zadań, właściwe wykorzystanie czasu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy oraz przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych, dbałość o oszczędne gospodarowanie materiałami to warunki, których treść nie budzi wątpliwości, a ich realizacja przez pracownika jest w pełni weryfikowalna. Również wysokość należnych premii została ustalona w sposób jednoznaczny, czyli jako z góry określony procent wynagrodzenia zasadniczego. Powód dokonał wyliczenia wysokości dochodzonej premii, a strona pozwana nie kwestionowała samego sposobu obliczenia kwot będących przedmiotem pozwu (kwestionując powództwo co do zasady). Należy podkreślić, iż zasadą jest, że premia, której wysokość da się precyzyjnie wyliczyć, jest premią regulaminową.

Sąd ocenił, że na regulaminowy charakter premii wskazuje fakt, że od momentu zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę w 2009 r. do sierpnia 2010 r. powód otrzymywał premię regularnie z wynagrodzeniem zasadniczym, w wysokości ustalonej w porozumieniu zawartym z pracodawcą po spełnieniu warunków pozytywnych określonych w regulaminie; premia była wliczana do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego; u strony pozwanej istniał regulamin dotyczący premiowania na stanowiskach nierobotniczych, a także oddzielny regulamin przyznawania premii uznaniowej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji strona pozwana nie kwestionowała, że w sporem objętym okresie powód spełniał pozytywne warunki do przyznania mu tego składnika wynagrodzenia i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do jakości świadczonej przez niego pracy a niewypłacenie mu premii uzasadniała tylko i wyłącznie trudną sytuacją finansową spółki i okolicznościami z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, który stanowi, iż ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii mogło nastąpić tylko w razie nieosiągnięcia przez spółkę planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa.

Sąd wywiódł, że § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP został sformułowany bardzo ogólnikowo i nie określa procedury wstrzymania lub ograniczania premii, jak również nie precyzuje, jaki organ i w jakiej formie powinien podjąć stosowną decyzję. Strona pozwana nie wyjaśniła, jaka procedura powinna być zastosowana dla wywołania skutków opisanych w tych przepisach. Pozwana nie wskazała kto i w jakiej formie faktycznie zdecydował o wstrzymaniu wypłaty premii, nie przedstawiła uchwały organu spółki uprawnionego do podjęcia tego typu decyzji a powinna wykazać, w jakiej formie, zgodnie z wolą podmiotów zawierających układ zbiorowy, miała zostać podjęta decyzja o ograniczeniu lub

wstrzymaniu premii oraz że została ona w stosownej formie podjęta. Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana, jako silniejsza strona stosunku pracy powinna w sposób szczegółowy wyjaśnić pracownikom, którym przez wiele lat regularnie wypłacała premię, zasady ewentualnego wstrzymania wypłaty premii, a nie tylko odwołać się do wypowiedzianego w 2000 r. ogólnikowego układu zbiorowego pracy.

Wskazując, że przesłankami wstrzymania wypłaty premii było nieosiągnięcie planowanego zysku, niewypłacalność i zastosowanie sankcji wobec przedsiębiorstwa oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd wywiódł, że strona pozwana nie wykazała, iż w sierpniu 2010 r. oraz w kolejnych miesiącach objętych żądaniem pozwu wystąpiły przesłanki uzasadniające niewypłacenie pracownikom spornego elementu wynagrodzenia. W ocenie Sądu pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek dokumentu ukazującego wstrzymanie prawa do premii z wymienieniem, jednej z powyższych przesłanek.

Pozwana spółka nie informowała pracowników ani organizacji związkowych o swoich planach finansowych na 2010 r. Nadto nie wykazała, aby w spornym okresie nie osiągnęła planowanego zysku, nie wykazała, jaki był planowany zysk w poszczególnych miesiącach oraz czy zysk w ogóle był planowany. Zatem na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie było możliwe ustalenie przez Sąd, czy faktycznie osiągnięte wyniki finansowe różniły się od pierwotnych założeń.

Odnosząc się do ewentualnej niewypłacalności strony pozwanej, Sąd Rejonowy zauważył, że nie pozwany pracodawca nie wykazał, w jaki sposób należy na gruncie postanowień układu zbiorowego interpretować termin „niewypłacalność”, w szczególności czy należy je rozumieć analogicznie do postanowień ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, czy też w odmienny sposób, jak również nie wskazała, która przesłanka definicji niewypłacalności zawartej w cytowanej ustawie została spełniona. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, jak strony układu rozumiały pojęcie niewypłacalności, jak również nie wynika, aby strona pozwana wyjaśniła powódkom, w jaki sposób mają rozumieć przesłankę niewypłacalności. Pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających, że sytuacja finansowa spółki uniemożliwiała jej bieżące wypłacanie powódkom premii. Pracownicy nie wiedzieli, jaka jest faktyczna sytuacja finansowa pracodawcy, a od sierpnia 2010 r. strona pozwana nie informowała także związków zawodowych o szczegółach swojej sytuacji ekonomicznej.

Sąd ocenił, że jakkolwiek pozwana udowodniła, że w 2010 r. odnotowała stratę to nie jest równoznaczne z niewypłacalnością. Strona pozwana nie wykazała, aby jej sytuacja finansowa uniemożliwiała realizację jakichkolwiek zobowiązań. Pozwana spółka uzyskiwała w tym okresie rozliczeniowym przychody ze sprzedaży, pozwalające na wypłatę chociażby niektórym pracownikom premii w dotychczasowej wysokości. Strona pozwana nie wykazała również, aby została zastosowana wobec niej jakakolwiek sankcja, mająca wpływ na wypłatę premii. Z przedłożonych dokumentów finansowych za lata 2010-2011 wynika, iż strona pozwana miała dodatni wynik ze sprzedaży, natomiast na powstanie straty miała wpływ pozycja „koszty ogólnego zarządu”. Powstała strata nie miała zatem żadnego związku z pracą pracowników uprawnionych do premii. Wreszcie należy zauważyć, iż strona pozwana nie wykazała, aby jej zarząd podjął w jakiegokolwiek formie decyzję o niewypłaceniu premii z jednoznacznym i konkretnym powołaniem się na przesłankę niewypłacalności, oraz aby w jakiegokolwiek sposób przesłanka ta została przez zarząd wyjaśniona w odniesieniu do podjętej decyzji.

Według ocen Sądu pierwszej instancji literalna wykładnia przytoczonych regulacji dotyczących premii regulaminowej u strony pozwanej, potwierdza, że w wypadku niekorzystnej sytuacji finansowej pozwanego pracodawcy, ma on możliwość jedynie wstrzymania lub ograniczenia premii, ale nie jej całkowitego pozbawienia i niedopuszczalne jest interpretowanie zapisów ZUZP o wstrzymaniu premii, tak że pozwalały one na całkowitą odmowę jej wypłaty. Zdaniem Sądu na pracodawcy wstrzymującym się przez pewien okres z wypłatą premii ze względu na trudności ekonomiczne (nieosiągnięcie planowanego zysku, niewypłacalność), nadal ciąży obowiązek uregulowania zaległego świadczenia płacowego. Oczekiwanie pracowników na zapłatę premii, wobec braku jednoznacznej i umotywowanej decyzji pracodawcy było, zatem uzasadnione okolicznościami.

W oparciu o powyższą argumentację Sąd orzekł o zasądzeniu żądanej przez powoda kwoty premii. Sąd oddalił żądanie jedynie co do odsetek od kwoty 644 zł za okres od dnia 1 marca 2012r. do dnia 10 marca 2012r., ponieważ termin płatności premii za luty 2012r. w kwocie 644 zł upływał w dniu 10 marca 2012r., zatem zwłoka w wypłacie nastąpiła dopiero w dniu 11 marca 2012r. Rozstrzygnięcie o kosztach z punktu IV zostało oparte na art. 97 w zw. z art. 113 ust.1 oraz art. 13 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych .

**Apelację** od wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości, zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie prawa materialnego, tj:

- art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r.. poz. 1502 j.t.. dalej jako k.p.) w zw. z art. 3531 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r.- Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121 j.t.. dalej jako k.c.) w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie skutkujące przyjęciem, że strony stosunku pracy wprawdzie mogą w drodze porozumienia zmieniającego ustalić, iż premia może być wstrzymana na wypadek nieosiągnięcia planowanego zysku lub niewypłacalności, jednak skuteczność tego postanowienia zależy od ustalenia i przeprowadzenia konkretnej procedury wstrzymania premii, przyjętej przez strony, podczas gdy należało przyjąć, że skoro strony w porozumieniu zmieniającym nie ustaliły konkretnej procedury wstrzymania premii, to postanowienie pracodawcy o wstrzymaniu premii jest skuteczne , niezależnie czy konkretna procedura wstrzymania premii została przez pracodawcę przewidziana i przeprowadzona;

- art. 31 § 1 k.p. zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, poprzez jego błędne zastosowanie skutkujące przyjęciem, że decyzja o wstrzymaniu premii pracowników może być podjęta tylko i wyłącznie w drodze uchwały organu spółki, podczas gdy należało przyjąć, że skoro Pan W. S. był uprawniony do zawierania umów o pracę z pracownikami, to wykonywał z upoważnienia pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, a zatem do jego kompetencji należała decyzja o wstrzymaniu wypłaty premii pracownikom;

2. naruszenie prawa procesowego, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. art. 231 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r.- Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r.. poz. 101 t.j.. dalej jako k.p.c.) objawiające się tym że:

a. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż za lata 2010- 2011 pozwana miała dodatni wynik ze sprzedaży należy wywieść, że pozwana nie poniosła w tym okresie straty, podczas gdy powyższy wniosek jest błędny bowiem opiera się na wybiórczej i dowolnej analizie złożonych w sprawie dokumentów księgowych;

b. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała w postępowaniu, kto i w jakiej formie faktycznie zdecydował o wstrzymaniu premii należy wywieść, że nie doszło do skutecznego wstrzymania premii, podczas gdy powyższy pogląd po pierwsze nie znajduje oparcia w zebranych materiale dowodowym, a po drugie nie koresponduje z przepisami prawa, bowiem nie istnieją przepisy, które nakładałyby na pracodawcę obowiązek wprowadzenia szczegółowej procedury związanej z wstrzymaniem premii;

c. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała w postępowaniu, w jakiej formie, zgodnie z wolą podmiotów zawierających układ zbiorowy, miała zostać podjęta decyzja o ograniczeniu lub wstrzymaniu premii oraz że została w stosownej formie podjęta należy wywieść, iż pozwana nie zastosowała konkretnej procedury wstrzymania premii, a zatem wstrzymanie premii nie było skuteczne względem pracowników, podczas gdy wniosek taki jest niedopuszczalny z uwagi na to, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w konsekwencji umowy o pracę, a przez to same strony stosunku pracy nie przewidywały szczególnej i konkretnej procedury wstrzymania premii;

d. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała, jaki był planowany zysk w okresie spornym należy wywieść, że faktycznie nie ziszcila się przesłanka nieosiągnięcia planowanego zysku, podczas gdy wniosek ten jest sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, bowiem skoro pozwana w okresie spornym nie osiągnęła żadnego

zysku (albowiem poniosła stratę), to tym bardziej nie mogła osiągnąć planowanego zysku, a zatem przeprowadzenie dowodu z planów finansowych za okres sporny nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy;

e. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż pozwana nie wskazała jak należy rozumieć pojęcie niewypłacalności w kontekście postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy należy wywieść, że faktycznie nie ziszcila się przesłanka niewypłacalności, podczas gdy wniosek ten jest sprzeczny ze wskazaniami poczynionymi w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r. (III PZP 12/03, Lex nr 83431), zgodnie z którymi sąd jest uprawniony do dokonania samodzielnej wykładni tekstu układu zbiorowego pracy, a wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez strony nie są wiążące dla sądu;

f. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z faktu, iż sytuacja finansowa uległa poprawie należy wywieść, że termin wymagalności roszczenia o premię powoda nastąpił, nawet jeśli założyć, że przesłanka wstrzymania premii w postaci nieosiągnięcia planowanego zysku w okresie spornym się spełniła, podczas gdy wniosek taki jest niedopuszczalny, skoro sąd nie poczynił w tym przedmiocie żadnych szczegółowych ustaleń faktycznych,

g. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana nie udostępniła powodowi tekstu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na wysnucie takiego wniosku;

h. Sąd I instancji stwierdził, że pracownicy nie byli informowani o sytuacji finansowej spółki, podczas gdy z niekwestionowanych zeznań świadka W. S. oraz świadka P. W. wynika, że w okresie wstrzymania premii zorganizowano spotkania z pracownikami, na których zostali oni poinformowani, jaka jest sytuacja finansowa spółki oraz jakie są powody wstrzymania premii.

i. przyjęciu, że pozwana nie pozostawała w stanie niewypłacalności uprawniającym do wstrzymania premii, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że w odniesieniu do pozwanej w 2010 r. złożono wniosek o ogłoszenie upadłości, jak również strata w roku 2009 wyniosła 265.894,65 zł, w roku 2010 wyniosła 2.226.583,13 zł, zaś w roku 2011- 1.076.162,10 zł, a zatem należało uznać, że spółka pozostawała w stanie niewypłacalności.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego . Ewentualnie, w razie uznania przez Sąd, że zachodzą ku temu przesłanki, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości .

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacja okazała się w całości uzasadniona.**

Materiał zgromadzony w aktach potwierdza, że jakkolwiek Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w całości, akceptując w tym zakresie wszystkie wnioski stron, to potwierdza również, że dokonane na jego podstawie ustalenia Sądu pierwszej instancji nie są efektem wnioskowania zgodnego z zasadą z art. 233 § 1 k.p.c.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że z niespornych twierdzeń stron i faktu, że wg treści umowy o pracę ukształtowanej porozumieniem indywidualnym zawartym przez powoda i pracodawcę w 2009 roku, powód miał prawo do premii w wysokości 35 % wynagrodzenia zasadniczego, na warunkach i w wysokości wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który strona pozwana wypowiedziała skutecznie przed zawarciem porozumienia zmieniającego umowę o pracę z powodem, nie wynika poprawność ustalenia Sądu pierwszej instancji, że źródłem prawa powoda do premii, których dotyczyła umowa o pracę w brzmieniu ukształtowanym porozumieniem zmieniającym tą umowę , był w sporem objętym okresie wypowiedziany ZUZP. Z niekwestionowanych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że ZUZP pozwany pracodawca wypowiedział długo przed zawarciem porozumienia zmieniającego umowę o pracę w 2009 roku, w ten sposób, że uprawnienie do premii 35% wynagrodzenia zasadniczego wynikające poprzednio z ZUZP zostało wpisane do umowy i przyznane jedynie na warunkach i wysokości z

wypowiedzianego wcześniej ZUZP. W konsekwencji powyższych zdarzeń, czyli w skutek wypowiedzenia zuzp ( art. 241<sup>(7)</sup>§1 pkt 3 kp) i zawarcia porozumienia o zmianie umowy o pracę o treści wyżej wskazanej, źródłem prawa powoda do spornej premii była umowa o pracę, a nie zuzp. Zgodnie z powyższym, zapisy z wypowiedzianego zuzp dotyczące premii były zatem stosowane jedynie do zweryfikowania, czy spełnione zostały warunki do wypłacania premii i do określania jej wysokości, ale nie były od marca 2009 roku źródłem prawa powoda do spornej premii.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał również nieuzasadnionej interpretacji znaczenia warunków premiowania opisanych w tekście § 2 ust. 4 rozdziału VII wypowiedzianego przez pozwanego pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Nie budzi żadnych wątpliwości, że z tekstu wskazanego wyżej § 2 wynika wprost przesłanka umożliwiająca pracodawcy całkowite wstrzymanie wypłaty, czyli niewypłacenie albo ograniczanie wysokości premii w razie nie osiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa. Zapisy wypowiedzianego ZUZP w części, do której odwołuje się umowa o pracę stron tego procesu, nie zawierają żadnych postanowień definiujących znaczenie zjawisk, które pozwalały pracodawcy na niewypłacenie premii w całości lub organicznie wysokości wypłacanych premii ani wymogu podejmowania decyzji w tym przedmiocie w trybie szczególnej procedury lub w szczególnej formie, która determinowałaby materialnoprawną skuteczność i zasadność odmowy wypłaty premii. Dlatego uprawnienie do wstrzymania wypłaty premii było dyskrejonalnym uprawnieniem pracodawcy ( organu lub osoby wskazanej w art.3<sup>(1)</sup>kp). Prezes strony pozwanej mógł zatem, w sytuacji gdy spółka w znaczeniu obiektywnym nie osiągała planowanego zysku (a nie przychodu lub dochodu ze sprzedaży), całkowicie wstrzymać wypłacenie premii. Przepisy ogólnie obowiązujące i zapisy wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie przewidywały, również w formie, w jakiej powinna zostać podjęta i przekazana pracownikom decyzja pracodawcy o wstrzymaniu premii była uchwała zarządu spółki. Nie ma, w ocenie Sądu Okręgowego prawnych przeszkód, aby decyzje organu pracodawca przekazał pracownikom ich bezpośredni przełożeni, co, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, miało miejsce w wypadku stron tego sporu. Ponadto, co również wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, prezes zarządu informował pracowników o niekorzystnej sytuacji finansowej spółki, jak i o wstrzymaniu premii z tego powodu, a nie miał obowiązku wskazywania okresu, na jaki premia zostaje wstrzymana i czy w późniejszym terminie zostanie wyrównana. Z zapisów wypowiedzianego układu, do którego odwoływała się umowa o pracę wynikało, zresztą, że bezpośrednio stosowanie jego zapisów, a więc również będących jego załącznikiem regulaminów, wprost nie było możliwe, do pozwanej spółki, skoro zapisy zawarte w tych regulacjach odnoszą się do dyrektora przedsiębiorstwa a nie spółki. Odpowiednie stosowanie § 2 ust. 3 Rozdziału VII i § 3 wypowiedzianego ZUZP i § 3 Regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych będącego załącznikiem do tego układu dowodzi wprost, że w każdym wypadku wypłata premii uzależniona była nie tylko od spełnienia przez pracownika warunków z § 2 Rozdziału VII układu, ale przede wszystkim od „wyników finansowo-ekonomicznych”, a z § 6 Regulaminu, że dyrektor mógł podjąć decyzje o całkowitym wstrzymaniu premii, jeżeli z rozliczenia finansowego wystąpi strata. Tym samym, przesłanki na jakich opierała się strona pozwana wstrzymując całkowicie wypłaty premii od sierpnia 2010 roku, były zgodnie z warunkami, na jakich umowna premia powodowi przysługiwała, usprawiedliwieniem do odmowy wypłaty premii w sporem objętym okresie.

Nie można się zgodzić z interpretacją, że termin „wstrzymanie” oznacza stan tymczasowy i konieczność późniejszego wyrównania świadczenia wstrzymanego. Interpretacja taka jest sprzeczna z zasadami logiki. W ocenie Sądu Okręgowego, w kontekście wszystkich przesłanek, które warunkowały realizację prawa powoda do premii z umowy, pojęcie „wstrzymanie” należało interpretować jako definitywne w skutkach zaniechanie realizacji uprawnienia pracowników do premii przez czas, gdy obiektywnie istnieją wskazane w opisie warunków przyznawania premii okoliczności, czyli przyczyny uzasadniające całkowite wstrzymanie wypłacenia premii również z przyczyn wskazanych w § 6 Regulaminu, do którego odwoływał tekst § 3 Rozdziału VII układu. Jeśli pracodawca ze względu na obiektywny brak zaplanowanego przez niego zysku lub stratę ma prawo wstrzymać i wstrzymuje wypłacanie premii, to jest to uzasadnione koniecznością poprawy sytuacji finansowej zakładu i po to, aby podjęte działania doprowadziły do trwałej poprawy stanu finansów, a ten cel musiałaby zniweczyć wypłata zaległych świadczeń łącznie ze świadczeniami bieżącymi. Gdyby nawet przyjąć, że sytuacja strony pozwanej ulegała poprawie, to powodowi nie przysługiwało roszczenie o wypłatę wstrzymanych premii. Oceny tej nie zmienia fakt, że w przeszłości miała miejsce sytuacja, że po

wstrzymaniu, wyrównywano pracownikom premie wraz z wypłatą odsetek. Pracodawca mógł tak zdecydować, mimo iż nie był do tego zobowiązany, ale nie miał takiego obowiązku.

Nie sposób także zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że strona pozwana nie wykazała, by zaistniały przewidziane w § 2 ust. 4 przesłanki wstrzymania premii. Zgodnie przecież z ustaleniami tego sądu, w latach objętym żądaniem pozwu strona pozwana odnotowywała wysokie, liczone w milionach złotych straty, a powód nie wykazał, że wynikające z tego domniemanie faktyczne o braku osiągnięcia planowanych zysków spółki w jakimkolwiek okresie, którego dotyczy spór, nie jest usprawiedliwione. Nie jest przekonującą argumentacja, że gdyby strona pozwana zaplanowała zysk i go nie osiągnęła, to wówczas dopiero spełnione zostałyby przesłanki do wstrzymania premii i jeśli takich planów nie poczyniła i nie osiągnęła żadnego zysku, wówczas nie ma podstaw do wstrzymania wypłaty premii. Takie rozumowanie jest nie tylko sprzeczne z celem zapisów § 2 ust. 4 wypowiedzianego zuzp, ale i reguł logicznego rozumowania.

Wobec powyższego, uznając za zasadne zarzuty apelacji, które dotyczyły art. 233 § 1 k.p.c., a w konsekwencji art. 42 k.p. i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu w obu instancjach orzekł Sąd na podstawie statuującego zasadę słuszności art.102 k.p.c., przyjmując, że zachodzi w sprawie wypadek szczególnie uzasadniony zważywszy na fakt, iż przed wszczęciem procesu strona pozwana w prowadzonej pomiędzy stronami korespondencji zwlekała z udzieleniem stanowczych odpowiedzi i nie kwestionowała wprost prawa do żądania zapłaty premii, co mogło spowodować u powoda przekonanie o słuszności żądań, które ostatecznie okazały się nieuzasadnione po dokonaniu oceny prawnej łączących strony procesu umów, a którą to wiedzą powód nie dysponował.