

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) BANK Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. Ł. kwotę 6.777,12 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji (pkt I wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od pozwanego na rzecz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.239 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt IV); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 5.247,69 zł (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. Ł. w (...) Bank Spółce Akcyjnej początkowo był zatrudniony w okresie od dnia 1 lutego 2008 roku do 30 września 2008 roku na czas usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Analityka (...) w Zespole (...) w Biurze (...). W umowie zapisano prawo do premii zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników.

Powód w dniu 14 stycznia 2008 roku podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy oraz Regulaminem Wynagradzania.

Od dnia 1 października 2008 roku powód został zatrudniony na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Asystenta w Zespole (...) w Biurze (...). W umowie zapisano prawo do premii, zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników. Termin płatności wynagrodzenia został ustalony na ostatni dzień miesiąca.

Od dnia 1 czerwca 2009 roku powód zajmował stanowisko Analityka Prawego w Zespole (...) w Biurze (...).

Z dniem 30 września 2009 roku w trybie art. 23¹ § 1 k.p. powód stał się pracownikiem (...) Bank Spółki Akcyjnej.

Od dnia 4 stycznia 2010 roku powód zajmował stanowisko Analityka Prawego w Zespole (...) w Biurze (...) w Departamencie Kredytu. Następnie w tej samej jednostce kolejno zajmował stanowiska: od 17 października 2011 roku Koordynatora Zespołu (...), od 15 października 2012 roku Zastępcy Kierownika Zespołu (...)

Od dnia 2 kwietnia 2013 roku powód zajmował stanowisko Zastępcy Kierownika (...) w Zespole (...) w Centrum Akceptacji Kredytów Hipotecznych i (...) w O. Decyzji Kredytowych.

Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 lipca 2014 roku na mocy porozumienia stron

Wynagrodzenie miesięczne powoda wyliczone jako podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.247,69 zł.

Według obowiązującego u pozwanej Regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do uchwały zarządu z dnia 16 marca 2011 roku, fundusz premii ustalany po zakończeniu każdego miesiąca jest wyliczany jako iloczyn wartości kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych oraz stałego wskaźnika 0,20% (pkt. 1 i 2).

Z puli funduszu członek zarządu przyznaje miesięczne premie poszczególnym pracownikom w sposób uznaniowy, wspierając się pomocniczym modelem oceny zgodnie z opisem dokonany w pkt. 10 (pkt. 3).

Premie za dany miesiąc są wypłacane łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc, w którym nastąpiło jej ustalenie lub do 10-ego następnego miesiąca. Warunkiem wypłaty premii jest jej zatwierdzenie przez członka zarządu nadzorującego O. Kredytu (...) oraz akceptacji Prezesa Zarządu (pkt. 8).

Wytycznymi do wyznaczenia premii poszczególnych zespołów była efektywność liczona średniodzienną ilością przeproszonych wniosków (w sztukach) (pkt. 10).

Podobne brzmienie miały Regulaminy premiowania stanowiące załącznik do uchwały zarządu z dnia 15 lutego 2012 roku i z dnia 29 maja 2012 roku.

Według Regulaminów premiowania, stanowiących załącznik do uchwał zarządu z dnia 30 stycznia 2013 roku, z dnia 13 marca 2013 roku i z dnia 12 kwietnia 2013 roku, fundusz premii ustalany po zakończeniu każdego miesiąca jest wyliczany jako iloczyn wartości kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych oraz stałego wskaźnika 0,20% (ust. 1 i 2).

Z puli funduszu członkowie zarządu odpowiedzialni za obszar operacji i obszar decyzji przyznają w sposób uznaniowy poszczególny pracownikom miesięczne premie uznaniowe w zależności od zajmowanego stanowiska oraz wykonywanej pracy w oparciu o założenia opisane w ust. 11. Dodatkowo w zespołach analitycznych przyznając premię uznaniową członek zarządu kierować się będzie poziomem ryzyka kredytowego powstałego w wyniku analizy wniosków kredytowych przez danego pracownika opisanych w ust. 10 (ust. 4).

Premie za dany miesiąc są wypłacane łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc, w którym nastąpiło jej ustalenie lub do 10-ego następnego miesiąca. Warunkiem wypłaty premii jest jej zatwierdzenie przez członka zarządu nadzorującego dany obszar oraz akceptacji Prezesa Zarządu. Premia dla pracowników przyznawana jest według klucza przyjętego indywidualnie przez członków zarządu, z zastrzeżeniem ust. 10 i 11 (ust. 7 i 9).

Dla Zespołów analitycznych Centrum Akceptacji (Zespół (...), Zespół (...), Zespół (...), Zespół (...)) przy przyznawaniu premii członek zarządu stosując klucz indywidualny uwzględnia każdorazowo następujące zasady, to jest rekomendację analityka (dotyczy wszystkich zespołów analitycznych) oraz wskaźniki ryzyka (dotyczy Zespół (...)) (ust. 10).

Dla wszystkich pracowników Centrum Akceptacji, Zespołu (...) z P., Centrum (...), Biura (...) Procesów Biznesowych oraz Starszemu specjalście ds. Administracji, przy przyznawaniu premii uznaniowej członkowie zarządu stosują klucz indywidualny uwzględniając każdorazowo następujące kryteria:

- w przypadku Zespołów analitycznych w Centrum Akceptacji: terminowość realizowania przydzielonych zadań, jakość/bezbiegność, kwalifikacje oraz merytoryka, zaangażowanie/dyspozycyjność, efektywność pracy;
- w przypadku Centrum (...) oraz pozostałych Zespołów: terminowość realizowania przydzielonych zadań, jakość/bezbiegność, kwalifikacje oraz merytoryka, zaangażowanie/dyspozycyjność, zakres czynności i odpowiedzialności wiążący się z charakterem wykonywanej pracy, a także zespół w skład którego wchodzi dany pracownik.

Od dnia 1 marca 2014 roku obowiązuje u pozwanego nowy Regulamin Premiowania, który pracownikom Centrum Akceptacji (...), Centrum Akceptacji (...), Centrum Akceptacji (...), Biura Akceptacji (...) i Biura Akceptacji (...) przyznał prawo do premii za realizację celów i zadań: 1) sprzedażowo-wynikowych o charakterze prowizyjnym i/lub 2) efektywnościowo-jakościowych o charakterze uznaniowym.

Do kategorii celów/zadań sprzedażowo-wynikowych zliczono czynności związane z udzieleniem kredytów (§ 2 ust. 2). Dla każdego stanowiska w ramach Centrum Akceptacji Kredytów (...) przyjęte kryteria oceny efektywnościowo-jakościowej takie jak: terminowość realizowania przydzielonych zadań, jakość/bezbiegność, zaangażowanie/dyspozycyjność oraz efektywność pracy (§ 2 ust. 4). Podstawą naliczania premii stanowi ocena za dany okres rozliczeniowy dokonywana comiesięcznie przez bezpośredniego przełożonego (§ 2 ust. 5).

Powód podejmując zatrudnienie w pozwanym banku, na rozmowie kwalifikacyjnej, został poinformowany, że składnikiem wynagrodzenia jest premia, wypłacana co miesiąc.

W objętym sporze okresie od grudnia 2011 roku do lipca 2014 roku premia była przyznawana powodowi regularnie, co miesiąc, w zróżnicowanej wysokości. Wpłata premii, co do zasady, także następowała co miesiąc. Jeżeli zdarzyło się, że w danym miesiącu premia nie została wypłacona to jej wypłata następowała w miesiącu kolejnym.

Na listach płac w okresie do stycznia 2014 roku premia figurowała jako uznaniowa, od lutego 2014 roku jako prowizyjna.

Do początku 2011 roku premia była wypłacana u pozwanego na podstawie oceny dokonywanej przez przełożonego.

W 2011 roku u pozwanego został wprowadzony plik zliczkowy w formacie E., dostępny na serwerze banku, zindywidualizowany dla każdego pracownika. Plik zawierał pomiary czynności pracowniczej. Pracownicy mieli obowiązek codziennie wypełniać tę tabelkę. Wpisywali w niej dokonane danego dnia czynności, a program dokonywał ich przemnożenia przez poświecony na daną czynność czas pracy. Każda dokonana przez pracownika czynność miała przypisaną konkretną liczbę punktów. Pracownik miał wgląd w sumę punktów z danego dnia, także w odniesieniu do średniej zespołu.

Na wysokość premii miała także wpływ liczba dni obecności w pracy. Pracownik bowiem nieobecny w pracy wykonywał mniej pracy co przekładało się na mniejszą liczbę uzyskanych punktów.

Od momentu wprowadzenia plików zliczkowych pracownicy zostali poinformowani przez kierowników zespołów, iż ich premia jest zależna od wyniku, jaki osiągną w plikach w stosunku do pozostałych pracowników w zespole. Pracownicy wypełniali pliki w formacie E., natomiast kierownik zespołu posiadał plik w formacie A., który zawierał listę wszystkich pracowników z ich bieżącymi punktami, średnią zespołu, średnim czasem przypadającym na danego pracownika oraz na cały zespół. Pracownicy byli poinformowani, iż pula premiowa była dzielona przez liczbę punktów. Każdy punkt równał się kwocie złotówkowej. W zależności od tego czy pracownik znajdował się powyżej czy poniżej średniej, tak kwota złotówkowa była przemnażana przez wskaźnik procentowy. Jeżeli pracownik znajdował się poniżej średniej, ale mieścił się jeszcze w przewidzianej skali to jego przeliczenie złotowe było mnożone przez 80%. Przeliczenie złotowe pracownika, który znajdował się powyżej średniej było mnożone przez 120%. W pliku była zaszyta formuła uniemożliwiająca przekroczenie przez zespół przewidzianej kwoty premii. Do każdego zespołu była przypisana współczynnikowa liczba do przemnożenia przez kwotę uruchomionych kredytów.

Pracownik znając liczbę zdobytych punktów w danym miesiącu oraz sumę uruchomionych kredytów był w stanie samodzielnie obliczyć, z dość dużą dokładnością, wysokość przysługującej mu premii.

Zliczka miała być narzędziem poprawienia efektywności pracy pracowników, ale też miała służyć ocenie pracowników - szczególnie wskazywała ilość wykonanej przez pracownika pracy.

Pliki zliczkowe podsumowujące pracę pracowników, z wymienionymi ich nazwiskami i sumą punktów, były przez kierowników przekazywane dyrektorowi centrum.

Pracownicy o wysokości premii w kwocie brutto dowiadawali się od kierownika bądź jego zastępcy na comiesięcznych spotkaniach wynikowych. Takie spotkania funkcjonowały od 2013 roku, wcześniej informacje były przekazywane w formie mailowej, sporadycznie w formie notatki papierowej, w której podana była kwota premii. Kwota premii podana przez kierownika na spotkaniu wynikowym, a wcześniej w notatce lub mailu, pokrywała się z tą faktycznie wypłacaną pracownikowi.

Listy premii, przygotowane przez kierowników zespołów, były przekazywane do akceptacji przez zarząd spółki. Z chwilą uzyskania podpisu Prezesa księgowość mogła rozpocząć wypłacać premie.

Powód zawsze otrzymywał premie w takiej wysokości jak mu to zostało wcześniej przekazane. Pracując na stanowisku zastępcy kierownika powód nie otrzymał nigdy od żadnego z pracowników informacji, aby premia nie została mu wypłacona bądź została wypłacona w niższej kwocie.

Gdyby w danym miesiącu żaden kredyt nie został uruchomiony to oznaczałoby to brak środków na premie. W objętym sporem okresie nie było miesiąca, w którym pozwany bank nie uruchomiłby choć jednego kredytu. W okresie zatrudnienia powoda kwoty uruchomień kredytów wahały się między 400 a 700 mln złotych. W ostatnim roku pracy powoda kwoty te systematycznie spadały do poziomu około 60 mln zł. Z tego powodu w banku rozpoczęły się zwolnienia grupowe.

Wprowadzona u pozwanego w marcu 2014 roku zmiana Regulaminu Premiowania nie miała wpływu na zmianę funkcjonowania pliku zliczkowego w opisanej wyżej formie. Plik zliczkowy stosowany w 2013 roku wyglądał tak samo w 2014 aż do końca zatrudnienia powoda w pozwanym banku. Nie zmieniły się także zasady informowania pracowników o wysokości premii.

Regulamin premiowania był zamieszczony na serwerze pozwanego banku. Dostęp do niego był ograniczony hasłami dostępu.

Powód w okresie zatrudnienia hasła dostępu do regulaminu nie otrzymał.

W pozwanym banku od połowy 2013 roku funkcjonował także drugi rodzaj premii, której przyznanie była uzależnione od decyzji dyrektora zarządzającego. Premia ta była przyznawana za spełnienie dodatkowych zadań. Było to wyróżnienie pracownika za np. ponadnormatywną pracę, udział w projektach, bądź za to, że w szczególny sposób zasłużył się dla zespołu. Do przyznania takiej premii pracowników typowali kierownicy. Wtedy taki pracownik otrzymywał zarówno premię obliczoną nad podstawie "zliczki" jak i tą dodatkową kwotę, której wysokości kierownik zespołu nie poznawał.

Powód tego rodzaju dodatkowej premii w objętym sporem okresie nie otrzymywał.

Według wyliczeń pozwanego banku różnica pomiędzy wynagrodzeniem urlopowym uwzględniającym wypłacone premie (hipotetycznie ustalonym) a wynagrodzeniem urlopowym faktycznie powodowi wypłaconym wynosi 6.777,12 zł za okres od grudnia 2011 roku do lipca 2014 roku. Różnica ta do wypłaty wynosi:

- za grudzień 2011 roku - kwotę 290,88 zł;
- za styczeń 2012 roku - kwotę 81,28 zł;
- za luty 2012 roku - kwotę 136,80 zł;
- za marzec 2012 roku - kwotę 68,40 zł;
- za maj 2012 roku - kwotę 281,76 zł;
- za lipiec 2012 roku - kwotę 758,16 zł;
- za sierpień 2012 roku - kwotę 252,72 zł;
- za wrzesień 2012 roku - kwotę 57,76 zł;
- za październik 2012 roku - kwotę 393,12 zł;
- za listopad 2012 roku - kwotę 55,04 zł;
- za styczeń 2013 roku - kwotę 254,40 zł;

- za luty 2013 roku - kwotę 66,64 zł;
- za marzec 2013 roku - kwotę 228,16 zł;
- za maj 2013 roku - kwotę 392,40 zł;
- za czerwiec 2013 roku - kwotę 106,96 zł;
- za lipiec 2013 roku - kwotę 691,60 zł;
- za sierpień 2013 roku - kwotę 236 zł;
- za wrzesień 2013 roku - kwotę 127,60 zł;
- za październik 2013 roku - kwotę 162,96 zł;
- za grudzień 2013 roku - kwotę 570,48 zł;
- za styczeń 2014 roku - kwotę 1.101,60 zł;
- za luty 2014 roku - kwotę 214,56 zł;
- za marzec 2014 roku - kwotę 128 zł;
- za kwiecień 2014 roku - kwotę 119,84 zł.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda i złożonych do akt sprawy przez strony, których autentyczności i zgodności z prawdą nie podważała żadna ze stron, a także zeznań powoda i zgłoszonego przez niego świadka Ł. T.. Zeznaniom powoda i świadka Sąd przyznał walor wiarygodności, jako że są one rzeczowe, spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Wobec zastrzeżeń zgłoszonych przez pozwanego do wyliczeń należnego wynagrodzenia urlopowego dokonanych samodzielnie przez powoda Sąd, uwzględniając wniosek strony powodowej, dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, któremu zlecono wyliczenie różnicy pomiędzy wynagrodzeniem urlopowym hipotetycznie ustalonym, to jest uwzględniającym wypłacone premie, a wynagrodzeniem urlopowym faktycznie powodowi wypłaconym. Biegły ten wyliczył, że kwota należnego powodowi wyrównania wynagrodzenia urlopowego wynosi 6.428,40 zł (opinia k. 335-342). W toku postępowania strona pozwana, opierając się na dokumentach zawartych w aktach osobowych powoda, stwierdziła, że kwota należnego wyrównania (przy dokonanych założeniach, że premia miała charakter premii regulaminowej) nie wynosi wyliczonej przez biegłego kwoty 6.428,40 zł, lecz kwotę 6.777,12 zł. Kwestionując opinię biegłego w zakresie wyliczonej przez niego kwoty pełnomocnik pozwanego banku jednocześnie oświadczył, że żadnych wniosków dowodowych nie zgłasza (pismo procesowe k. 357-358, oraz k. 386). Z uwagi na fakt, że ostatecznie powód swoje roszczenie oparł na wyliczeniach dokonanych przez pozwanego pracodawcę, Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego oparł się na wyliczeniach dokonanych przez stronę pozwaną a dowód z opinii biegłego rachunkowości pominął jako zbędny dla rozstrzygnięcia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie w zakresie kwoty 6.777,12 zł.

W niniejszym postępowaniu powód dochodzi wyrównania wynagrodzenia urlopowego zaniżonego o wypłacone premie.

Zgodnie z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14, ze zm.), wydanego na podstawie upoważnienia zawartego

w art. 173 k.p., wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (pkt. 1), a także nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej (pkt. 8).

Zgodnie zaś z § 8 podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego stanowią składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem tych określonych w § 7, w łącznej wysokości wypłacanej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Biorąc pod uwagę wyłączenia wymienione w § 6 rozporządzenia Sąd stwierdził, że przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego należy uwzględniać te składniki wynagrodzenia za pracę, które mają charakter stały i są wypłacane periodycznie. W praktyce oznacza to, że w wynagrodzeniu urlopowym powinno być uwzględnione wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie prowizyjne, stałe i zmienne dodatki, np. dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych czy porze nocnej, a także premie wypłacane regulaminowo, czyli te składniki wynagrodzenia, które by pracownik otrzymał, gdyby pracował, a nie przebywał na urlopie wypoczynkowym (por. Prawo pracy – akty wykonawcze – suplement. Komentarz, pod red. W. Muszalski, K. Walczak, rok wyd. 2005, wydawnictwo C.H. Beck).

Dla rozstrzygnięcia sporu rozważyć zatem należało charakter przyznanego powodowi świadczenia określonego w regulaminie premiowania pracowników zatrudnionych w pozwanym banku jako premia uznaniowa, a w szczególności czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, tzw. regulaminowa) czy też jednak był to rodzaj nagrody (nazywanej premią uznaniową).

Sąd podniósł, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że charakter prawny świadczeń zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami należy określać według istoty (treści) warunków (przesłanek, kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej nazwy świadczenia (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r. sygn. III PZP 25/83, OSNC 1983 nr 12 poz. 192). Sąd Najwyższy rozważając różnice między premią a nagrodą określił charakter prawny tego pierwszego świadczenia w ten sposób, że stwierdził, iż „różnica między nagrodą a premią (...) polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków” (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r. sygn. III PZP 47/86; OSNC 1987 nr 5-6, poz. 82). Jeżeli warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne jak i negatywne. Sąd podkreślił przy tym, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego świadczenie ma charakter uznaniowy, a zatem nie ma charakteru premii, gdy brak jest sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów premiowania, a zatem uznanie pracodawcy jest w tym sensie zobiektywizowane przez odpowiednie przepisy regulaminu. Jeżeli zatem regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie (por. wyrok SN z 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095). Natomiast gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia, świadczenie ma charakter uznaniowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r. sygn. II PK 13/06, opubl. OSNAPiUS 2007 nr 17-18, poz. 254, str. 746, Legalis Numer 87322).

Nie jest przedmiotem sporu to, że przyjęty od 1 marca 2014 roku regulamin premiowania pracowników (...) Bank Spółki Akcyjnej przewidywał premię regulaminową w ścisłym słowa tego znaczeniu, którą pracodawca wliczał do

wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Spór ograniczał się zatem do charakteru premii przyznawanej w oparciu o zapisy regulaminów obowiązujących w okresie od grudnia 2011 roku do lutego 2014 roku. W ocenie Sądu I instancji przepisy regulaminów premiowania obowiązujących w tym czasie określają konkretne i sprawdzalne warunki przyznawania premii.

Zgodnie z pkt. 10 regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do uchwały zarządu z dnia 16 marca 2011 roku w sprawie ustalenia zasad premiowania pracowników O. Kredytu (...)w roku 2011, który zgodnie z pkt. 3 miał zastosowanie do przyznawania miesięcznych premii pracowników, wytycznymi do wyznaczenia premii była efektywność liczona średniodzienną ilością przeproszonych wniosków (w sztukach). Zgodnie z pkt. 8 premia za dany miesiąc była wypłacana łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, przy czym warunkiem wypłaty premii było jej zatwierdzenie przez członka zarządu i akceptacja przez prezesa zarządu (k. 314-315). Identyczne warunki przewidywał Regulamin premiowania stanowiący załącznik do uchwały zarządu z dnia 15 lutego 2012 roku w sprawie ustalenia zasad premiowania pracowników O. Kredytu (...)w roku 2012 (k. 317) .

Według Regulaminów premiowania, stanowiących załącznik do uchwał zarządu z dnia 30 stycznia 2013 roku, z dnia 13 marca 2013 roku i z dnia 12 kwietnia 2013 roku, kryteriami decydującymi o przyznaniu premii, określonymi w pkt. 11, były: terminowość realizowania przydzielonych zadań (zdefiniowana jako realizacja należącego do danego pracownika zadania we wskazanym przez przełożonego terminie), jakość/bezbieżność (zdefiniowana jako efekt pracy, do którego nie zostały zgłoszone zastrzeżenia przez przełożonych, ale i klientów), kwalifikacje i merytoryka (zdefiniowane jako posiadane doświadczenie zawodowe i wykształcenie), zaangażowanie/dyspozycyjność (zdefiniowana jako frekwencja obecności w pracy), efektywność pracy (zdefiniowana jako ilość wydanych decyzji, sporządzonych umów, zweryfikowanych wniosków), a także zakres czynności i odpowiedzialności wiążący się z charakterem danej pracy oraz zespół w skład, którego wchodzi dany pracownik. Zgodnie z regulaminem (pkt. 7) premia za dany miesiąc była wypłacana łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a warunkiem wypłaty premii było jej zatwierdzenie przez członka zarządu nadzorującego dany obszar oraz akceptacja Prezesa Zarządu.

Wymienione wyżej regulaminy premiowania przewidywały, że fundusz premiowy, ustalany po zakończeniu każdego miesiąca, był wyliczany jako iloczyn wartości kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych oraz określonego stałego wskaźnika. Podobny zapis, jeśli chodzi o źródło finansowania funduszu premiowego, przewiduje regulamin premiowania przyjęty od 1 marca 2014 roku ustalając go w § 3 jako iloczyn określonego wskaźnika i miesięcznej wartości sprzedaży kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych.

W ocenie Sądu, z uwagi na powyższe, nie sposób twierdzić, że przyznanie premii zostało pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy, skoro czynnikami decydującymi o przyznaniu premii i jej wysokości były: efektywność, liczona konkretną ilością wykonanej pracy w określonym czasie, jakość wykonanej pracy, zakres wykonanych przez pracownika czynności, terminowość, frekwencja, a także stopień przydatności pracownika dla pracodawcy (posiadane przez niego doświadczenie i wykształcenie). Wskazane kryteria są na tyle konkretne i możliwe do weryfikacji, że przyznane w oparciu o nie świadczenie ma bez wątpienia prawny charakter premii. Do takiego wniosku prowadzi zresztą także przedstawiony przez powoda i świadka system, według którego była ustalana wysokość premii dla każdego pracownika. Z zeznań ich wynika, że za każde wykonane zadanie pracownik miał przyznawane punkty, których wysokość była zróżnicowana od wagi danej czynności. Przeliczenia dokonanych przez pracownika danego dnia czynności dokonywał specjalny program, uwzględniając przypisane do tej czynności punkty i poświęcony na jej wykonanie czas. Pula premiowa przyznana w danym miesiącu dla danego zespołu była dzielona przez liczbę punktów osiągniętych przez każdego pracownika. W istocie zatem głównymi czynnikami decydującymi o wysokości premii były efektywność, jakość wykonanej pracy i terminowość, czyli przesłanki skonkretyzowane, zobiektyzowane, których spełnienie powodowało powstanie prawa pracownika do przyznania premii.

Zdaniem Sądu okoliczność, że warunkiem wypłaty premii było jej zatwierdzenie przez członka zarządu i akceptacja prezesa zarządu nie oznacza samo w sobie, że nabycie prawa do świadczenia zależało wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy. Jak bowiem trafnie wskazano w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r. sygn.

III PK 11/05 (opubl. OSNP 2005/23/374) jeżeli nabycie prawa do świadczenia ma określone przesłanki (a w takim przypadku mamy do czynienia z premią), to zawsze pracodawca dokonuje oceny, czy przesłanki te zostały spełnione i podejmuje decyzję o wypłacie lub odmowie wypłaty premii. Nie jest to więc bynajmniej "decyzja techniczna", lecz merytoryczna ocena spełnienia warunków nabycia prawa do świadczenia. Taka ocena (decyzja) pracodawcy podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż na tym polega tzw. roszczeniowy charakter premii. Sąd I instancji wskazał, iż analizowane świadczenie miało określone warunki w sposób dostateczny dla ich weryfikacji. Były to osiągnięte wyniki, ocena jakości wykonywanej pracy, zakres wykonanych czynności i ich terminowość, frekwencja pracownika, a także stopień przydatności pracownika dla pracodawcy. Przez cały sporny czas obowiązywania regulaminów premiowania w brzmieniu obowiązującym do lutego 2014 roku spełnianie przez powoda tych warunków było oceniane przez pracodawcę i premia była mu przyznawana. Zdaniem Sądu ta praktyka pracodawcy także powinna być uwzględniana, a przede wszystkim fakt, iż premia była przyznawana i wypłacana stale, co miesiąc, a więc okresowo. Nie ma zatem podstaw do postawienia tezy, że była świadczeniem nieokresowym, należnym za spełnienie określonego zadania, do którego miałyby zastosowanie wyłączenia przewidziane w § 6 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

O uznaniowym charakterze spornej premii, w ocenie Sądu Rejonowego nie może decydować też wskazywana przez pełnomocnika pozwanego banku okoliczność, że o uruchomieniu funduszu premiowego decydowała wartość uruchomionych kredytów. Do charakterystycznych bowiem cech premii należy również to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r. sygn. I PK 3/07, opubl. LEX nr 611397). Nie uzyskanie przez daną jednostkę zysku powoduje wówczas, że pracownik nie ma roszczenia o premię (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku sygn. I PKN 562/97, opubl. OSNP 1999/5/161). W rozpoznawanym przypadku taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż warunek w postaci uruchomionych przez pozwany bank kredytów został spełniony, a premia pracownikowi wypłacona. W istocie zatem wartość uruchomionych kredytów była tylko jednym z czynników decydujących o wysokości funduszu premiowego, a pośrednio premii uzyskiwanej przez poszczególnych pracowników zaangażowanych w proces kredytowy.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd przyjął, że wypłacone powodowi w spornym czasie świadczenie było premią, co powoduje, że winna być ona uwzględniana przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. W związku z powyższym, tytułem wyrównania należnego wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, Sąd zasądził na rzecz powoda wliczoną przez pozwanego pracodawcę kwotę 6.777,12 zł. Żądanie przenoszące to kwotę Sąd oddalił jako nieudowodnione, a przez to nie znajdując podstaw.

O odsetkach od należności głównych Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ustalając – zgodnie z treścią regulaminów premiowania w powiązaniu z zapisem w umowie o pracę – że należności te były wymagalne ostatniego dnia każdego z miesięcy okresu spornego.

W rozpoznawanej sprawie powód łącznie żądał kwoty 7.000 zł, tymczasem Sąd uwzględnił powództwo na kwotę 6.777,12 zł. Mając na uwadze, że powód uległ swoim żądaniom tylko w nieznacznej części Sąd, zgodnie z dyspozycją art. 100 zd. 2 k.p.c., nałożył obowiązek zwrotu kosztów procesu w całości na stronę pozwaną przyjmując w tym zakresie zasady określone w art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 461).

O kosztach sądowych w postaci wydatków tytułem wynagrodzenia za sporządzenie opinii przez biegłego w kwocie 900 zł oraz nieuiszczonej przez powoda opłacie od pozwu w wysokości 339 zł Sąd orzekł na podstawie art. 5 pkt.

3 w zw. z art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, z późn. zm.) w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Opłata od pozwu została wyliczona od kwoty ostatecznie zasądzonej (art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 1 i art. 21 ustawy). Mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (sygn. I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo, Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.239 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu i zwrotu poniesionych w postępowaniu wydatków.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów procesowego tj. art. 233 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych na rozprawie i przyjęciu, że świadczenie wypłacane powodowi było premią w ścisłym tego słowa znaczeniu tzw. Regulaminową, pomimo, iż treści dowodów w postaci Regulaminów jednoznacznie wynika, że w przedmiotowym stanie faktycznym mamy do czynienia z tzw. premią uznaniową.
2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2 poz. 14 ze zm.) wydanej na podstawie upoważnienia zawartego w art. 173 K.P.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

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

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce tego skarżący, iż z treści zebranego w sprawie materiału dowodowego zwłaszcza Regulaminów jednoznacznie wynika, że świadczenie wypłacane powodowi było nagrodą – premią uznaniową, nie zaś premią w ścisłym tego słowa znaczeniu. a co za tym idzie, iż nie było świadczeniem stałym – cyklicznym uwzględnianym przy wyliczeniu wynagrodzenia urlopowego.

Odnosząc się do powyższego, jeszcze raz za Sądem I instancji wskazać należy, iż nie nazwa decyduje o charakterze tego składnika wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1985r., I PR 44/85, Sp.Prac. 10/85 str. 24), lecz to czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę, regulamin) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory) - w takim bowiem przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wskazując przesłanki nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia) - czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (orzeczenie Sądu Najwyższego: wyrok z 30.03.77r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 12, poz. 225; uchwała z dnia 27.04.1977r., I PZP 6/77, OSNCP 1977, nr 11, poz. 207; uchwała z dnia 10.06.1983r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 192).

Innymi słowy pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę kwestie obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. (Zob. uchwałę SN z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 192; jak też uchwałę SN z dnia 30 sierpnia 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 82). Kluczową cechą tego świadczenia jest więc jego roszczeniowy charakter, oparty na spełnieniu przez pracownika uprzednio ustanowionych przesłanek, bądź też zaistnieniu innych okoliczności niezależnych bezpośrednio od pracownika tj. wypracowanie zysku przez zakład pracy (przedsiębiorstwo), lub przez jednostkę, w której zatrudniony jest pracownik jednakże stricte warunkujących wypłatę tych środków. Warunkiem uznania uprawnienia za premię - bez względu na nazwę świadczenia -jest wykluczenie uznaniowości pracodawcy w przyznawaniu uprawnienia.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew twierdzeniom apelacji w świetle postanowień Regulaminów wskazana uznaniowość była jednak wyłączona.

Zgodnie z pkt. 10 regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do uchwały zarządu z dnia 16 marca 2011 roku w sprawie ustalenia zasad premiowania pracowników O. Kredytu (...)w roku 2011, który zgodnie z pkt. 3 miał zastosowanie do przyznawania miesięcznych premii pracowników, wytycznymi do wyznaczenia premii była

efektywność liczona średniodzienną ilością przeprosowanych wniosków (w sztukach). Zgodnie z pkt. 8 premia za dany miesiąc była wypłacana łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, przy czym warunkiem wypłaty premii było jej zatwierdzenie przez członka zarządu i akceptacja przez prezesa zarządu (k. 314-315). Identyczne warunki przewidywał Regulamin premiowania stanowiący załącznik do uchwały zarządu z dnia 15 lutego 2012 roku w sprawie ustalenia zasad premiowania pracowników O. Kredytu (...)w roku 2012.

Według Regulaminów premiowania, stanowiących załącznik do uchwał zarządu z dnia 30 stycznia 2013 roku, z dnia 13 marca 2013 roku i z dnia 12 kwietnia 2013 roku, kryteriami decydującymi o przyznaniu premii, określonymi w pkt. 11, były: terminowość realizowania przydzielonych zadań (zdefiniowana jako realizacja należącego do danego pracownika zadania we wskazanym przez przełożonego terminie), jakość/bezbiegność (zdefiniowana jako efekt pracy, do którego nie zostały zgłoszone zastrzeżenia przez przełożonych, ale i klientów), kwalifikacje i merytoryka (zdefiniowane jako posiadane doświadczenie zawodowe i wykształcenie), zaangażowanie/dyspozycyjność (zdefiniowana jako frekwencja obecności w pracy), efektywność pracy (zdefiniowana jako ilość wydanych decyzji, sporządzonych umów, zweryfikowanych wniosków), a także zakres czynności i odpowiedzialności wiążący się z charakterem danej pracy oraz zespół w skład, którego wchodzi dany pracownik. Zgodnie z regulaminem (pkt. 7) premia za dany miesiąc była wypłacana łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a warunkiem wypłaty premii było jej zatwierdzenie przez członka zarządu nadzorującego dany obszar oraz akceptacja Prezesa Zarządu.

Wymienione wyżej regulaminy premiowania przewidywały, że fundusz premiowy, ustalany po zakończeniu każdego miesiąca, był wyliczany jako iloczyn wartości kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych oraz określonego stałego wskaźnika. Analogiczny zapis znalazł się w regulaminie premiowania przyjętym od 1 marca 2014 roku ustalając go w § 3 jako iloczyn określonego wskaźnika i miesięcznej wartości sprzedaży kredytów wraz z kosztami prowizji i opłat wskazanych w uruchamianych umowach kredytowych.

W ocenie Sądu Okręgowego z powyższego jasno wynika, iż w akcie wewnątrzzakładowym zostały określone ściśle i weryfikowalne kryteria decydujące o przyznaniu premii tj. efektywność, (liczona konkretną ilością wykonanej pracy w określonym czasie), jakość wykonanej pracy, zakres wykonanych przez pracownika czynności, terminowość, frekwencja, a także stopień przydatności pracownika dla pracodawcy (posiadane przez niego doświadczenie i wykształcenie). Pracownicy przy użyciu specjalnego systemu byli precyzyjnie oceniani. Za każde wykonane zadanie pracownik miał przyznawane punkty, których wysokość była zróżnicowana od wagi danej czynności i czasu wykonania zadania. Pula premiowa przyznana w danym miesiącu dla danego zespołu była dzielona przez liczbę punktów osiągniętych przez każdego pracownika. Tym samym prawo do premii i jej wysokość były uzależnione nie od uznania pracodawcy lecz od spełnienia skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek. Niewątpliwie w więc w świetle wskazanych aktów prawa sporne świadczenie miało charakter premii regulaminowej.

Oceny tej nie zmienia podnoszona przez apelującego okoliczność, iż w świetle literalnych zapisów Regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do uchwały zarządu z dnia 16 marca 2011 roku, fundusz premiowy ustala się po zakończeniu danego miesiąca w oparciu o iloczyn wartości kredytów uruchomionych w danym miesiącu oraz stałego wskaźnika (pkt 1) oraz że z puli funduszu członek zarządu przyznaje miesięczne premie poszczególnym pracownikom w sposób uznaniowy, wspierając się pomocniczym modelem oceny zgodnie z opisem dokonany w pkt. 10 (pkt. 3). Nie niweczy jej także treść Regulaminów premiowania, stanowiących załącznik do uchwał zarządu z dnia 30 stycznia 2013 roku, z dnia 13 marca 2013 roku i z dnia 12 kwietnia 2013 roku, w świetle których zgodnie z ust. 4, z puli funduszu członkowie zarządu odpowiedzialni za obszar operacji i obszar decyzji przyznają w sposób uznaniowy poszczególnym pracownikom miesięczne premie uznaniowe w zależności od zajmowanego stanowiska oraz wykonywanej pracy w oparciu o założenia opisane w ust. 11. Dodatkowo w zespołach analitycznych przyznając premie uznaniową członek zarządu kierować się będzie poziomem ryzyka kredytowego powstałego w wyniku analizy wniosków kredytowych przez danego pracownika opisanych w ust. 10. W kontekście zaś ust. 9 tych regulaminów premia dla pracowników przyznawana jest według klucza przyjętego indywidualnie przez członka Zarządu, zastrzeżeniem ust. 10 i 11 poniżej.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie przesądza jednoznacznie, że pula premiowa nie miała charakteru cyklicznego, gdyż oparta była wyłącznie na ilości wypłacanych w danym miesiącu kwot tytułem udzielonych kredytów

(a to oznacza że mogły być miesiące, w których pozwany bank nie wypłaciłby żadnych środków z tytułu zwartych umów kredytowych), nadto nie wskazuje, że nawet gdyby w danym miesiącu doszło do powstania puli premiowej to nadal o jej podziale i przyznaniu poszczególnym pracownikom świadczeń decydowali by uznaniowo członkowie zarządu banku.

Twierdzenia o uznaniowym niesystematycznym i niecyklicznym charakterze premii nie mogą się ostać w świetle przytoczonych zapisów regulaminu, gdyż jak wynika z ogólnych jego założeń – co już wyżej podniesiono - przyznanie spornego świadczenia było uzależnione stricte od spełnienia precyzyjnie określonych przesłanek, a wspomniana „uznaniowość” de facto nie oznaczała swobody decyzyjnej całkowicie od tych przesłanek oderwanej, lecz sprowadzała się do oceny i kontroli ich spełnienia. Merytorycznej decyzji członka zarządu zatwierdzającej lub nie fakt wypłaty premii z uwagi na wystąpienie lub brak wymienionych w regulaminie obiektywnych okoliczności - co słusznie wskazał już Sąd I instancji powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r. sygn. III PK 11/05 /opubl. OSNP 2005/23/374/ - nie można zaś utożsamiać ze swobodną możliwością decydowania o wypłacie świadczenia w ogóle. Takiego zaś prawa indywidualnie w stosunku do każdego z pracowników w świetle postanowień regulaminów członkowie zarządu pozwanej nie mieli. W świetle materiału dowodowego sprawy o wypłacie świadczenia decydowały tylko i wyłącznie obiektywnie wyznaczone kryteria nie zaś wola członków zarządu. Nabycie prawa do nagrody – premii uznaniowej nie jest natomiast uzależnione od spełnienia wcześniej ustalonych warunków, a jej nadanie jest przedmiotem swobodnego uznania pracodawcy.

Nieuprawnionymi są też twierdzenia skarżącego, że określone w treści regulaminów kryteria przyznawania premii nie stanowią o okoliczności stałego i niezmiennego ich wypłacania, ale mają na celu tylko i wyłącznie określenie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy w świetle zasad równego traktowania i niedyskryminacji. Zasady te obowiązują bowiem zarówno w przypadku przyznawania premii jak i nagrody i nie należy ich identyfikować kategoriami czy kryteriami regulaminowymi precyzującymi prawo do dodatkowych świadczeń.

W zakresie zaś twierdzeń apelacji co do tego, iż nie w każdym miesiącu musiała powstać pula premiowa podnieść należy, iż z ustaleń poczynionych przez Sąd nie kwestionowanych przez strony wynika wprost, że przy takich założeniach regulaminowych w spornym okresie nigdy powyższa okoliczność nie miała miejsca. Pozwany zaś, choć nie był ograniczony w możliwości udowodnienia swych twierdzeń nie wykazał by sytuacja taka w rzeczywistości faktycznie a nie tylko hipotetycznie była możliwa. (Nie dowiódł, że w ogóle zdarzały się okresy, w których nie wypłacałby żadnych środków z tytułu zwartych umów kredytowych). Stąd też argumentacja apelacji wskazująca na niecykliczny charakter świadczenia nie może zostać zaakceptowana. Ponadto okoliczność, iż sporne świadczenie – z uwagi na to że o uruchomieniu funduszu premiowego decydowała wartość uruchomionych kredytów – było świadczeniem niepewnym nie decyduje o jego niecyklicznym czy uznaniowym charakterze. Premia jest ekwiwalentem odzwierciedlającym ilościowe bądź jakościowe efekty pracy i stanowi uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego. Nabycie prawa do premii nie musi zatem być uzależnione tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od okoliczności niezależnych od pracownika, na przykład takich jak wypracowanie zysku przez zakład pracy (przedsiębiorstwo), lub przez jednostkę, w której zatrudniony jest pracownik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r. sygn. I PK 3/07, opubl. LEX nr 611397 por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku sygn. I PKN 562/97, opubl. OSNP 1999/5/161). Z tych też względów nie można uznać, iż wskazane świadczenie z uwagi na niepewność osiągnięcia określonych wyników pracy warunkujących jego przyznanie nie miało charakteru stałego cyklicznego choć w istocie brak było gwarancji co do niezmienności jego wysokości.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 kpc. w kontekście oceny charakteru świadczenia premiowego nie zasługiwały na uwzględnienie. Skoro zaś przepis § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14, ze zm.), stanowi iż wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (pkt. 1),

a także nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej (pkt. 8), wliczenie wskazanego świadczenia do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego powoda przez Sąd Rejonowy było w pełni legalne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie: