

UZASADNIENIE

Powód W. D., pozwem z dnia 2 sierpnia 2016 r. skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w S. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 3.460,01 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że obowiązujący w pozwanej regulamin tworzenia i rozdziału nagród przewidywał wypłatę indywidualnych nagród rocznych. Powód, tak jak inni pracownicy corocznie otrzymywał w/w nagrodę, która traktowana była przez pracowników pozwanej jako odpowiednik trzynastej pensji. Zaznaczył, iż pomimo określenia tego świadczenia jako „nagroda”, uznać je należało za premię regulaminową, gdyż pracownik nabywał prawo do niej po spełnieniu przesłanek wynikających z regulaminu tworzenia i rozdziału nagród, a nie zaś na podstawie subiektywnej decyzji odpowiednich organów pozwanej. Dodatkowo wskazał, iż skoro regulamin wynagradzania określił pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to nagroda nie mogła mieć charakteru uznaniowego. Taki charakter miałyby, gdyby regulamin nie określał warunków jej przyznania, albo gdy warunki te były określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiałyby kontrolę ich spełnienia. Tymczasem regulamin tworzenia i rozdziału nagród uzależniał przyznanie nagrody w pełnej wysokości za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który była przyznawana. Przez to nie miała ona charakteru uznaniowej. W praktyce otrzymywał ją każdy pracownik. Powód w ostatnim okresie swojego zatrudnienia, które ustało 30 czerwca 2015 r., był prezesem zarządu pozwanej. Rada nadzorcza pozwanej nie zgłaszała wobec niego krytycznych uwag co do jakości i sposobu wykonywania pracy. Nie zaistniały też przesłanki negatywne wypłacenia nagrody. Mimo tego pozwana odmówiła jej wypłaty tłumacząc, że ma ona charakter uznaniowy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że dochodzona nagroda była pieniężnym lub rzeczowym nieobowiązującym świadczeniem przyznawanym przez pracodawcę i stanowiła instrument pozytywnego oddziaływania pracodawcy na zachowanie pracownika w procesie pracy. Miała charakter świadczenia uznaniowego i nie stanowiła wynagrodzenia za pracę. Przyznawano ją pracownikowi według uznania za szczególne osiągnięcia na określonym stanowisku. Zastosowanie miała do niej norma art. 105 k.p. Powołała się na obowiązujący u niej regulamin wynagradzania stanowiący, iż w ramach funduszu płac pracownicy mogą otrzymać nagrodę roczną po spełnieniu wymagań zawartych w regulaminie tworzenia i rozdziału nagród. Przy podejmowaniu decyzji w przedmiocie przyznania nagród kierowała się obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami. Odmowa przyznania nagrody powodowi nie była podyktowana przyczynami nie mającymi charakteru merytorycznego.

W odrębnych pozwach powodowie H. J., D. S., J. Z. oraz E. K. wnieśli o zasądzenie od pozwanej kwot: 3.649,82 zł (H. J.), 2.074,84 zł (D. S.), 1.821,61 zł (J. Z.), 2.243,44 zł (E. K.). Od wskazanych kwot domagali się zasądzenia odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwów. Zgłosili też żądanie zasądzenia od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniach pozwów powołali tożsame argumenty i twierdzenia do zawartych w pozwie W. D.. Różnica sprowadzała się do zajmowanych przez nich stanowisk pracy i dat ustania stosunków pracy.

W odpowiedziach na pozwy pozwana również wniosła o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych. Powołała przy tym argumentację analogiczną do zawartej w odpowiedzi na pozew W. D..

Sprawy z powództw H. J., D. S., J. Z. oraz E. K. zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą zainicjowaną przez W. D..

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

W pozwanej spółdzielni w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2015 r. obowiązywał Zakładowy (...), który wśród świadczeń pracowniczych przewidywał w § 19, iż w ramach funduszu płac pracownicy mogą otrzymać nagrodę roczną po spełnieniu wymagań zawartych w regulaminie tworzenia i rozdziału nagród.

Wedle zapisów regulaminu tworzenia i rozdziału nagród nagrody indywidualne wypłacane miały być jednorazowo w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następującego po tym, za który przysługiwała nagroda. Nie dotyczyło to jednak nagród wypłacanych pracownikom odpowiedzialnym za organizację pracy. W ich przypadku wypłata następowała dopiero po przyjęciu przez radę nadzorczą rocznego sprawozdania finansowego. Nagrody przyznawał zarząd, a dla jego członków rada nadzorcza.

Pracownik zatrudniony w pełnym jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy nabywał prawo do:

- 50% nagrody po przepracowaniu u pozwanej jednego roku,
- 75% nagrody po przepracowaniu u pozwanej dwóch lat,
- 100% nagrody po przepracowaniu u pozwanej trzech lat.

Nagroda w pełnej wysokości przyznawana była za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, którego dotyczyła. Zmniejszenie nagrody następowało w przypadku:

- zawinionego przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych stwierdzonego w upomnieniu o 10%, w naganie o 20%, we wniosku premiowym o 5%,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy – o 20% za jeden dzień nieobecności i o 50% za dwa dni nieobecności.

Pracownik tracił prawo do nagrody w przypadku:

- wyrządzenia szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
- zagarnięcia mienia zakładu pracy,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż dwa dni,
- porzucenia pracy,
- przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywania alkoholu,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp.

Nagroda przysługiwała pracownikowi mimo nieprzepracowania w spółdzielni całego roku, jeżeli jego stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem lub gdy rozwiązano ją bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika. Wysokość nagrody rocznej ustalana była w tych sytuacjach proporcjonalnie do okresu przepracowanego w spółdzielni.

Dowód:

- Zakładowy (...) Wynagradzania z załącznikami k. 17-34
- uchwała nr 632/15 k. 13,
- przesłuchanie W. D. k. 300-301.

Ideą przyświecającą autorom Zakładowego (...) było ukształtowanie zasad wynagradzania w taki sposób, by pracownicy wykonywali swoje obowiązki w sposób sumienny. Nagroda roczna miała być przyznawana niezależnie od natężenia pracy, w tym ilości obsłużonych interesantów, czy usuniętych awarii, gdyż ich ilość była zróżnicowana w czasie.

W praktyce funkcjonowania pozwanej do 2014 r. po upływie każdego roku kalendarzowego ustalano wysokość rocznego wynagrodzenia otrzymanego przez danego pracownika. Następnie określano 8,5% wartości tej kwoty. Stanowiła ona podstawę do wyliczenia nagrody rocznej. Była pomniejszana w przypadku stażu krótszego niż dwa lata, nieobecności w pracy, nałożenia kar porządkowych. Nie dokonywano przy tym oceny pracy pracowników, którym była przyznawana, w szczególności pod kątem ich osiągnięć.

Czyniąc zadość postanowieniom regulaminu, zarząd pozwanej podejmował uchwałę o wypłacie nagrody do końca pierwszego kwartału roku następującego po tym, za który przysługiwała. O wypłacie nagrody dla zarządu, głównej księgowej i sekretarza decydowała rada nadzorcza pozwanej po zatwierdzeniu bilansu za poprzedni rok.

Co roku pozwana zabezpieczała w budżecie środki na wypłatę nagród rocznych w wysokości 8,5 % planowanych wydatków na wynagrodzenia osobowe. Po zakończeniu roku kalendarzowego na wypłatę nagród przeznaczano 8,5 % wynagrodzeń rzeczywiście wypłaconych. W przypadku wystąpienia różnicy między kwotą wynagrodzeń zaplanowanych i wypłaconych, różnicę przeznaczono na wypłatę nagród o charakterze uznaniowym.

W efekcie tego nagrodę roczną traktowano jako dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastkę).

Dowód:

- wydruk wiadomości k. 216,
- uchwały k. 279-280,
- zeznania E. C. (1) k. 283-284,
- przesłuchanie W. D. k. 300-301.

Powód W. D. pracował u pozwanej od 1 czerwca 1992 r. ostatnio na stanowisku specjalisty ds. (...) i (...). Do 31 marca 2015 r. zajmował stanowisko prezesa zarządu pozwanej. Jego stosunek pracy ustał z dniem 30 czerwca 2015 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy.

Dowód:

- wypowiedzenie k. 10,
- świadectwo pracy k. 11,
- uchwała nr (...)k. 281,
- przesłuchanie W. D. k. 300-301.

H. J. był pracownikiem pozwanej od 1 lutego 2011 r. do 30 czerwca 2015 r. Świadczył pracę na stanowisku zastępcy prezesa zarządu. Jego stosunek pracy ustał w wyniku odmowy przyjęcia przez warunków pracy zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 31 marca 2015 r.

Dowód:

- umowa o pracę k. 59,

- uchwała(...)/2015 k. 60,
- wypowiedzenie zmieniające k. 61-62,
- pismo z dnia 14.05.15 r. k. 63,
- uchwała nr (...) k. 64,
- świadectwo pracy k. 65.

D. S. łączył z pozwaną stosunek pracy, w ramach którego świadczyła pracę na rzecz pozwanej na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń czynszowych w okresie od dnia 1 kwietnia 2004 r. do dnia 6 listopada 2015 r. Jej zatrudnienie ustało na mocy porozumienia stron.

Dowód:

- umowa o pracę k. 102,
- pismo z 08.10.15 r. k. 103,
- świadectwo pracy k. 104.

J. Z. był pracownikiem pozwanej w okresie od dnia 5 sierpnia 1998 r. do dnia 31 lipca 2015 r. Świadczył pracę na stanowisku specjalisty ds. gospodarki zasobami mieszkaniowymi. Jego stosunek pracy ustał w wyniku odmowy przyjęcia warunków pracy zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 28 kwietnia 2015 r.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 161.

E. K. pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej między 6 października 1997 r. i 31 grudnia 2015 r., ostatnio w wymiarze 3/4 etatu. Zajmowała stanowisko specjalisty ds. członkowsko – administracyjnych i członkowsko – mieszkaniowych. Jej stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska zajmowanego stanowiska.

Dowód:

- umowa o pracę k. 206,
- wypowiedzenie umowy o pracę k. 207,
- świadectwo pracy k. 208.

W roku 2014 doszło do zmiany składu rady nadzorczej pozwanej. Ta z kolei odwołała w dniu 29 października 2014 r. powoda W. D. ze stanowiska prezesa zarządu i oddelegowała na nie swojego członka P. P..

Dowód:

- uchwała nr (...) k. 281,
- zeznania T. O. k. 284-284v,
- zeznania P. P. k. 284v-285v.

W roku 2015 wyłoniony został nowy zarząd pozwanej. Nie wypłacił on pracownikom, w tym powodom nagrody rocznej za pierwszą połowę 2015 r. Również rada nadzorcza nie podjęła uchwały w przedmiocie jej przyznania byłym członkom zarządu.

Bilans finansowy pozwanej za rok 2015 został zatwierdzony przez radę nadzorczą w dniu 19 kwietnia 2016 r.

Dowód:

- zeznania T. O. k. 284-284v,
- zeznania P. P. k. 284v-285v,
- przesłuchanie K. M. k. 301-301v,
- przesłuchanie P. R. k. 310-310v.
- uchwała nr (...)k. 14,

Spośród powodów wyłącznie H. J. był w roku 2015 ukarany pozbawieniem premii regulaminowej za m-c kwiecień 2015 r. Pozostali powodowie nie byli karani porządkowo mimo zastrzeżeń do ich pracy.

Dowód:

- uchwała nr (...) k. 282,
- zeznania T. O. k. 284-284v,
- zeznania P. P. k. 284v-285v,
- przesłuchanie W. D. k. 300-301,
- przesłuchanie H. J. k. 301,
- przesłuchanie K. M. k. 301-301v,
- przesłuchanie P. R. k. 310-310v.

Powodowie wezwali pozwaną do zapłaty dochodzonych kwot. Ta jednak odmówiła uczynienia zadość ich wezwaniom argumentując to uznaniowym charakterem nagrody rocznej i brakiem decyzji o jej przyznaniu powodom.

Dowód:

- wezwania k. 12, 66, 105, 162, 209,
- pisma pozwanej k. 15-16, 108-109, 212-213.

Wartość nagród rocznych za 2015 r. wynosiła:

- 3.460,01 zł w odniesieniu do W. D.,
- 3. 649,82 zł w odniesieniu do H. J.,
- 2.074,84 zł w odniesieniu do D. S.,
- 1.821,61 zł w odniesieniu do J. Z.,

- 2.243,44 zł w odniesieniu do E. K..

Bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków, powodów oraz członków zarządu pozwanej - K. M. i P. R.. Tym dwojgu ostatnim oraz świadkowi T. O. i P. P. nie dano jednak wiary w kwestii charakteru nagrody rocznej, co wyjaśnione zostanie w dalszej części uzasadnienia

Spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia właśnie charakteru dochodzonej przez powodów nagrody rocznej. Powodowie twierdzili, że nie była ona zależna od uznania pracodawcy. Z kolei według pozwanej miała ona właśnie charakter uznaniowy i wiązała się z regulacją zawartą w art. 105 k.p. Sporem nie była natomiast objęta sama wysokość świadczeń.

Przepis ten stanowi, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Nagroda, o której mowa w art. 105 k.p. nie jest uzależniona od przepracowania określonego czasu, a o jej wysokości decyduje pracodawca na podstawie subiektywnej oceny, korygowanej potrzebą zapewnienia transparentnego i akceptowanego przez pracowników działania, co jednakże nie oznacza, że nagrodę powinni otrzymać wszyscy pracownicy lub w jednakowej wysokości. Powinni ją otrzymać tylko ci pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę w pracy i przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Jej uznaniowy charakter polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1977 r., sygn. I PR 175/76, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 października 2014 r., sygn. III APa 33/13). Nie powinna ona być uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych i sprawdzalnych warunków, co jest cechą właściwą dla świadczenia o charakterze regulaminowym (premii regulaminowej). Prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 31 marca 1980 r., sygn. I PRN 138/79, z dnia 29 czerwca 2000 r., sygn. I PKN 681/99, z dnia 21 września 2006 r., sygn. II PK 13/06).

Dla rozróżnienia charakteru świadczenia, w tym przypadku uznania go za obligatoryjne lub fakultatywne, nie ma znaczenia sposób jego określenia, ale warunki, od których spełnienia uzależnione jest jego przyznanie. Jeżeli pracodawca decyduje się na określenie w umowie o pracę lub wewnętrznych aktach prawnych z góry skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek nabycia prawa do świadczenia lub przesłanek prowadzących do jego pozbawienia albo obniżenia, to w takim przypadku należy uznać, że świadczenie w istocie jest premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., sygn. II PK 13/06, uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., sygn. III PZP 25/83, wyrok z dnia 1 października 1984 r., sygn. I PRN 131/84, wyrok z dnia 21 września 1990 r., sygn. I PR 203/90).

Powodowie wywodzili swoje roszczenia z regulaminu tworzenia i rozdziału nagród stanowiącego element składowy obowiązującego od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2015 r. Zakładowego Systemu Wynagradzania. Akt ten w myśl art. 9 § 1 k.p. stanowił źródło praw pracowniczych osób nim objętych.

Jak ustalił Sąd, regulamin tworzenia i rozdziału nagród przewidywał w swojej treści świadczenie w postaci nagrody indywidualnej. Postanowiono, że pracownik pozwanej zatrudniony w pełnym jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy nabywał prawo do:

- 50% nagrody po przepracowaniu u pozwanej jednego roku,

- 75% nagrody po przepracowaniu u pozwanej dwóch lat,
- 100% nagrody po przepracowaniu u pozwanej trzech lat.

Nagroda w pełnej wysokości przyznawana była za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, którego dotyczyła. Zmniejszenie nagrody następowało w przypadku:

- zawinionego przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych stwierdzonego w upomnieniu o 10%, w naganiu o 20%, we wniosku premiowym o 5%,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy – o 20% za jeden dzień nieobecności i o 50% za dwa dni nieobecności.

Określono też przesłanki całkowitej utraty prawa do nagrody, tj.:

- wyrządzenie szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
- zagarnięcie mienia zakładu pracy,
- nieusprawiedliwioną nieobecności w pracy, trwającą dłużej niż dwa dni,
- porzucenie pracy,
- przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w jej trakcie,
- rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp.

Nagroda przysługiwała pracownikowi mimo nieprzepracowania w spółdzielni całego roku, jeżeli jego stosunek pracy ustał w wyniku m. in. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub gdy rozwiązano ją bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika. Wysokość nagrody rocznej ustalana była w tych sytuacjach proporcjonalnie do okresu przepracowanego w spółdzielni.

Miała być wypłacana jednorazowo w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następującego po tym, za który przysługiwała. Nie dotyczyło to jednak nagród wypłacanych pracownikom odpowiedzialnym za organizację pracy. W ich przypadku wypłata następowała dopiero po przyjęciu przez radę nadzorczą rocznego sprawozdania finansowego. Nagrody przyznawał zarząd, a dla jego członków rada nadzorcza.

Wedle relacji E. C. (2) – byłej głównej księgowej pozwanej oraz W. D., co roku w funduszu płac zapewniano środki na wypłatę spornego świadczenia w wysokości 8,5 % planowanych wynagrodzeń. Po upływie każdego roku kalendarzowego ustalano wysokość rocznego wynagrodzenia otrzymanego przez danego pracownika. Następnie określano 8,5% jego wartości. Stanowiła ona podstawę do wyliczenia nagrody rocznej. Była pomniejszana w przypadku stażu krótszego niż dwa lata, nieobecności w pracy, nałożenia kar porządkowych. Nie dokonywano przy tym oceny pracy pracowników, którym była przyznawana, w szczególności pod kątem ich osiągnięć.

Wymienione okoliczności nakazują postrzegać nagrodę roczną jako świadczenie o charakterze roszczeniowym i obligatoryjnym przy spełnieniu warunków jego przyznania.

Dodać należy, że oprócz nagrody rocznej Zakładowy (...) przewidywał także wypłatę premii regulaminowej. W regulaminie premiowania wskazano, że w ramach funduszu płac tworzy się fundusz premiowy. Wypłatę premii zagwarantowano wszystkim pracownikom, którzy:

- terminowo wykonywali swoje obowiązki,
- osiągnęli dobrą jakość wykonywanej pracy,

- oszczędnie gospodarowali powierzonymi materiałami i narzędziami,
- przestrzegali przepisów BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz postanowienia regulaminu pracy,
- nie narażali pozwanej na straty lub wytworzenie niekorzystnej opinii o niej,
- przestrzegali dyscypliny pracy i nie otrzymali kary porządkowej.

W wypadku uchybienia w/w warunków premia mogła być obniżona przez prezydium rady nadzorczej (w odniesieniu do członków zarządu) lub prezesa (w odniesieniu do pozostałych pracowników) od 10 % do 100 %.

W ocenie Sądu, poza trybem odwoławczym przewidzianym dla przypadków obniżenia premii, między sposobami uregulowania premii i nagrody rocznej nie zachodziła istotna różnica. Istniejące podobieństwa są dodatkowym potwierdzeniem roszczeniowego charakteru nagrody rocznej.

Dowodząc uznaniowego charakteru nagrody strona pozwana powoływała się na zapis § 19 Zakładowego (...), wedle którego pracownicy w ramach funduszu płac mogą otrzymywać nagrodę roczną po spełnieniu wymagań zawartych w regulaminie tworzenia i rozdziału nagród.

Zdaniem Sądu zapis ten nie może stanowić wyłącznej podstawy do oceny charakteru nagrody rocznej. Należy powiązać go z pozostałą regulacją obowiązującą w tej materii.

Jak już wspomniano, istota uznaniowości świadczenia sprowadza się do tego, że pracodawca swobodnie decyduje o przyznaniu go pracownikowi, jak i określa jego wysokość.

Tego warunku nie spełnia nagroda roczna, skoro precyzyjnie wskazano podstawę jej wyliczenia, jak i szczegółowo opisano przypadki utraty prawa do niej i obniżenia jej wysokości. Ewidentnie kłóci się to z uznaniowością, albowiem pracodawcy nie pozostawiono swobody w przyznawaniu i określaniu wysokości nagrody rocznej. Dla przykładu, pozwana nie mogłaby przyznać nagrody pracownikowi, który przez zdecydowaną część roku kalendarzowego realizował swoje obowiązki w sposób wybitny i swoją pracą przysporzył pozwanej wiele korzyści, jeśli przez ostatnie trzy dni robocze w roku ów pracownik bez usprawiedliwienia nie stawiłby się w pracy. Przyznanie takiemu pracownikowi nagrody rocznej byłoby bowiem sprzeczne z § 5 pkt 3 lit. c regulaminu tworzenia i rozdziału nagród. Trudno w tej sytuacji dopatrzeć się jakiegokolwiek swobody działania.

Wbrew relacjom świadków T. O. i P. P. oraz obecnych członkom zarządu pozwanej, nagroda roczna nie mogła być przyznana wyłącznie za szczególne osiągnięcia w pracy. Wszak § 5 pkt 1 regulaminu tworzenia i rozdziału nagród stanowił wyraźnie, że przyznawało się ją za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego. Wystarczyło zatem należyście wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Żadna ponadprzeciętna aktywność nie była wymagana dla przyznania nagrody.

W świetle powyższych argumentów Sąd nie dał wiary w/w osobom co do tego, że nagroda roczna miała charakter uznaniowy. Ich relacje nie znajdowały potwierdzenia w zapisach aktów wewnętrznych pozwanej, jak i w praktyce ich stosowania.

Z ustaleń faktycznych Sądu wynika, że tylko H. J. został pozbawiony premii za kwiecień 2015 r. Nie tracił przez to jednak prawa do nagrody rocznej jako takiej, ale wyłącznie prawo do otrzymania jej w pełnej wysokości. Pozostali powodowie nie byli karani porządkowo w roku 2015. Dlatego należało przyjąć, iż wszyscy co do zasady nabyli prawo do nagrody rocznej za rok 2015 (proporcjonalnie do okresu zatrudnienia).

Jak wspomniano we wcześniejszej części uzasadnienia, pozwana nie kwestionowała wyliczeń powodów na żadnym etapie postępowania. Skoro zaś w kwestii tej nie wypowiedziała się, to na podstawie art. 230 k.p.c. Sąd uznał ją za przyznaną – mając na względzie wynik całej rozprawy.

Ostatecznie zatem roszczenia główne powodów uwzględniono w całości.

Powodowie domagali się również odsetek od żądanych kwot liczonych od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Roszczenie to znalazło swoje uzasadnienie w treści art. 481 § 1 k.c., wedle którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Wypłata nagrody rocznej za 2015 r. winna nastąpić do 31 marca 2016 r. Nie dotyczy to jednak W. D. i H. J., którzy część roku 2015 przepracowali jako członkowie zarządu pozwanej. W ich przypadku wypłata powinna była nastąpić po zatwierdzeniu bilansu za rok 2015, a to nastąpiło 19 kwietnia 2016 r. Powodowie domagali się odsetek od późniejszej daty, stąd Sąd orzekł zgodnie z ich żądaniami. Swoje pozwы wnieśli 26 października 2016 r.

W pkt VI wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Na koszty powodów składało się wynagrodzenie ich pełnomocnika zawodowego w wysokości 900 zł ustalone zgodnie z dyspozycją § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – w brzemieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwów.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłat od pozwów. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt VII wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi.

ZARZĄDZENIE

1. (...).
2. (...)
3. (...)H. J. (...).
4. (...)