

Sygn. akt III APa 8/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
-----------------	------------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 listopada 2022 r. w S.

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 9 lutego 2022 r., sygn. akt VI P 7/19

1. oddala apelację,

2. zasądza od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. S. kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	SSA Jolanta Hawryszko	
--	-----------------------	--

Sygn. akt III APa 8/22

UZASADNIENIE

Powód M. S. pozwem z 27.03.2019 r. przeciwko pozwanemu Bankowi (...) S.A. w W. wniósł o zasądzenie 85.000 zł wraz odsetkami ustawowymi za zwłokę liczonymi od 1.06.2018 oraz kosztami procesu. Wskazał, że był zatrudniony w (...) Bank (...) Spółka Akcyjna na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.02.2005 r. do 16.04.2018 r., z czego w okresie od 1.03.2016 r. na stanowisku (...). W trakcie zatrudnienia obowiązywały przepisy Regulaminu (...), które przewidywały wypłatę dodatkowego świadczenia do wynagrodzenia w przypadku zajęcia premiowanego miejsca w rankingu, opartego o szereg przesłanek z dziedziny marketingu bankowego. Powód zajął w rankingu 4 miejsce wśród równorzędnych stanowisk. Zgodnie z informacjami uzyskanymi przez powoda, za zajęcie tego miejsca przysługiwała nagroda w wysokości 85.000 zł. Powód nie został uwzględniony w rozliczeniach za podany okres. Ponadto, jak co roku nagrody zostały wypłacone pozostałym pracownikom do końca maja roku następującego po roku, którego dotyczyła nagroda. W dniu 23.05.2018 powód wezwał pracodawcę do zapłaty w terminie 7 dni od daty otrzymania wezwania kwoty 85.000,00 zł. Wezwanie to pozostało bez odpowiedzi, w związku z czym powód ponownie wezwał pozwaną do zapłaty w dniu 24.07.2018 r. Pismem z 21.01.2019 pozwany odmówił zapłaty wskazując, że jest to

nagroda roczna za 2017 rok, ma charakter uznaniowy i przysługiwała w przypadku przyznania przez (...), co nie miało miejsca w sytuacji powoda. W ocenie powoda, wspomniany regulamin wyraźnie wyznacza szereg kryteriów takich jak, wykonanie budżetu (...) tj. przychodu z tytułu działalności operacyjnej banku (waga 50%), pozyskiwanie nowych klientów i nowych projektów inwestycyjnych, a także wyniki badań mierzące poziom satysfakcji klienta. Uzyskanie odpowiedniego miejsca w rankingu uprawnia pracownika do należynej gratyfikacji. Z zasad ogólnych zawartych w rozesłanych do pracowników e-maili wprost wynika, że przyznanie i wysokość świadczenia jest uzależniona od realizacji indywidualnych celów określonych w regulaminie. Z kolei cele te są jak najbardziej mierzalne. Oznacza to, że mamy do czynienia z premią regulaminową. Wśród regulaminowych kryteriów najważniejszy jest wskaźnik dotyczący uzyskiwanego przychodu z działalności operacyjnej banku. W doktrynie zwraca się uwagę, że osiągnięcie dodatniego wyniku ekonomiczno-finansowego (bez względu na definicję tego pojęcia) jest niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym. Dlatego świadczenie uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować jako premię (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, WKP 2018). Niewskazanie konkretnej wysokości świadczenia także nie wpływa na to czy uznamy je za premię czy nagrodę, tak też wskazuje doktryna: „Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli organów orzekających w sprawach ze stosunku pracy. Dopuszczalności tej kontroli nie stoi na przeszkodzie brak wydania regulaminu premiowania” (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, WKP 2018). Powód również stwierdził, iż w przypadku wypłacenia pozostałym pracownikom tej części wynagrodzenia, która nie została wypłacona powodowi należy takie zachowanie obiektywnie ocenić jako naruszenie zasady równego traktowania pracowników - art. 183c §1 i 2 k.p. Powód wskazał, że pozwana Spółka jest następcą prawnym jego pracodawcy (...) Bank (...) Spółka Akcyjna. Sukcesja uniwersalna zachodzi na podstawie art. 531 k.s.h., w związku z przejęciem przez pozwaną części majątku (...) Bank (...) Spółka Akcyjna, w wyniku podziału na podstawie art. 529 par 1 pkt 4 k.s.h. Przejęcie przez Bank (...) Spółka Akcyjna odpowiedzialności za umowę o pracę powoda potwierdza fakt, że to właśnie pozwany odpowiedział na skierowane do (...) Bank (...) Spółka Akcyjna wezwanie do zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa, ponieważ roszczenie jest nieuzasadnione, a to w myśl postanowień regulaminu wynagradzania, będącego częścią regulacji obowiązującej w (...) Bank (...) S.A. pod nazwą: (...) Bank (...) S.A., jak też regulaminu (...) 2017. Po pierwsze (...) Bank (...) S.A. nie przyznał powodowi nagrody rocznej za 2017 roku z tytułu osiągnięcia 4 miejsca w (...) (...) za rok 2017, ani co do zasady, ani co do wysokości. Uprawnienie byłego pracodawcy powoda, iż to (...) decydował o przyznaniu nagrody rocznej, jest znane powodowi. W szczególności pozwany wskazał, że w 2011 roku powodowi została przyznana nagroda pieniężna z tytułu osiągniętego wyróżnienia (...), właśnie na podstawie decyzji (...) Bank (...) S.A., przekazanej za pomocą ustanowionych pełnomocników tego banku. Po drugie - z treści Regulaminu (...) 2017, jak też z treści wyników tego rankingu nie wynika, aby miejsce 4 zajęte przez powoda uprawniało go do żądania wypłaty nagrody rocznej przewidzianej tym rankingiem co do zasady. Po trzecie - z treści Regulaminu (...) 2017, jak też z treści wyników tego rankingu, nie wynika, aby miejsce 4 zajęte przez powoda uprawniało go do żądania wypłaty nagrody rocznej przewidzianej tym rankingiem w wysokości 85.000 zł. Po czwarte - z treści ww. regulaminu wynagradzania wynika jednoznacznie, że nagroda roczna uznaniowa mogła być przyznana i wypłacona pracownikom, którzy w dniu wypłaty nagrody rocznej uznaniowej są pracownikami Banku. Tymczasem jest okolicznością niesporną, że w dniu wypłat nagród rocznych z tytułu zajęcia nagradzanego miejsca w ww. rankingu, powód nie był pracownikiem (...) Bank (...) S.A., i to w wyniku własnego wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w określonej dacie. Na poparcie swojego stanowiska pozwana przywołała treść uchwały z 10.06.1983, III PZP 25/83, w której Sąd Najwyższy do warunków pozytywnych premii zaliczył m.in. terminowe wykonanie zadań, osiągnięcie wysokiej wydajności i poprawnej jakości, zwiększenie sprzedaży, produkcji, natomiast do warunków negatywnych zaliczył ograniczenie fluktuacji załogi, wyłączające prawo do premii takiego pracownika, który wypowiedział umowę o pracę. Sąd Najwyższy uznał, że można skutecznie zastrzec w regulaminie wynagradzania, że premia będzie należeć się tylko temu pracownikowi, który nie wypowiedzie w danym okresie umowy o pracę. Dotyczy to szczególnie tzw. funduszu motywacyjnego, u podstaw którego leży stworzenie

zachęt do związania pracowników z zakładem pracy w celu poprawy jego wyników produkcyjnych. Chociaż więc pracownik spełnia inne warunki określone w regulaminie wynagradzania, a rozwiązał umowę o pracę (choćby już z końcem okresu, za który premia z funduszu motywacyjnego się należała), premia z funduszu motywacyjnego mu nie przysługuje.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9 lutego 2022 r.: I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 85.000 zł z ustawowymi odsetkami za zwłokę od 1 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty; II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód od 2.11.2004 do 16.04.2018 zatrudniony był w (...) Bank (...) Spółka Akcyjna, którego następcą prawnym jest pozwany Bank (...) S.A. w W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1.03.2016 do 16.04.2018 pod pracował na stanowisku (...). Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron na wniosek powoda złożony w 29.01.2018.

W trakcie zatrudnienia powoda, obowiązywały przepisy Regulaminu (...). Celem rankingów było motywowanie pracowników. (...) korporacyjnej regulował zasady uczestnictwa w rankingu pracowników zajmujących określone stanowiska oraz wskazywał warunki i cele, jakie dany pracownik powinien spełnić, by zająć w rankingu określone miejsce i otrzymać nagrodę pieniężną. W Banku nie było jednorodnego systemu bonusowego, bonusy były różnie konstruowane w zależności od poziomu obowiązków, stanowisk. Nagrody wypłacano pracownikom i managerom, wypłata bonusów zależała od wykonania celów ilościowych, tj. dochodowość uzyskana w zespole, pozyskanie nowych klientów, pozyskanie nowych kredytów, pozyskanie nowych transakcji – finansowanie projektu. Pod uwagę brano również satysfakcję klientów.

W pkt 5 Regulaminu (...) w 2017 roku wskazano, że osobami uprawnionymi do uczestnictwa w niniejszych Rankingach, są między innymi osoby będące pracownikami Banku w dniu wypłaty nagrody rocznej; nie ma zapisu, że nagrody wypłaca się osobom, które pozostają pracownikami Banku. Ranking obejmował całą Polskę, nie tylko makroregion. Zasady rankingu określano na początku każdego roku, pracownicy byli zapoznawani z regulaminem, który ogłaszano wewnętrzną pocztą emaliową i na spotkaniach wewnętrznych.

W wiadomości email skierowanej do pracowników pozwanej w dniu 11.04.2017, Dyrektor Zarządzający (...) w S. P. J. poinformował, że ogłasza zasady (...) w 2017 roku. W wiadomości powyższej poinformowano pracowników, że w 2017 roku powstanie 6 rankingów, a nagrody w rankingu będą uzależnione od zajęcia miejsca w rocznym rankingu. Wskazano również, że w 2017 roku obowiązuje roczny system motywacyjny w oparciu o rankingi (...) – na podobnych zasadach jak w 2016 roku. W 2017 roku budżet przeznaczony na nagrody w rankingach liczony był w milionach złotych, dzielony był na poszczególne obszary przez zarząd banku. Co miesiąc ukazywały się informacje o aktualnej pozycji danego pracownika w rankingu, które również wysyłane były pocztą e-mailową. Ranking umożliwiał precyzyjne przeliczenie, kto znajduje się na jakim miejscu. Ranking nie miał charakteru uznaniowego, parametry rankingu były konkretne i jasne. Budżet nagród na poszczególne obszary był dzielony i podlegał akceptacji zarządu i rady nadzorczej. Nie istniał wzór na wyliczenie wartości nagrody. Wysokość nagród była zbliżona za poszczególne miejsca w kolejnych latach. Zatwierdzenie puli na nagrody miało miejsce w kwietniu danego roku. W ramach rankingu przydzielano poszczególne miejsca. Każdy wskaźnik był odpowiednio ważony. Wyniki rankingu były podstawą wypłaty premii. Za zajęcie od 1 do 3 miejsca przydzielano kwoty gwarantowane w wysokości odpowiednio: 100.000 zł, 90.000 zł lub 95.000 zł. Za zajęcie trzeciego miejsca obniżano nagrodę o kolejne 5.000 zł lub 10.000 zł. Z puli nagród odejmowano kwoty dla trzech pierwszych miejsc. Ostatnia osoba uprawniona w tej grupie otrzymywała nagrodę w wysokości od 25% do 50 % kwoty z pierwszego miejsca (od 25.000 zł do 50.000 zł). Osoba która zajęła 4 miejsce mogła uzyskać 80.000 zł lub 85.000 zł.

W 2017 roku powód znalazł się w grupie 5 najlepszych menadżerów banku w całej Polsce - zajął w (...) (...) wysokie 4 miejsce wśród równorzędnych stanowisk. Za zajęcie tego miejsca przysługiwała nagroda w wysokości 85.000 zł. Powód nie otrzymał nagrody. Wiceprezes Banku podjął uznaniową decyzję o niewypłaceniu nagrody z tytułu

osiągnięcia ww. miejsca w rankingu. Pozwany nie wypłacił powodowi kwoty tytułem nagrody uzasadniając, że w maju 2018 r. tj. w czasie wypłat nagród z tytułu zajęcia nagradzanego miejsca w (...) (...) w 2017 roku, powód nie był już pracownikiem (...) Bank (...) S.A.

Nagrody zostały wypłacone pozostałym pracownikom do końca maja 2018 roku następującego po roku, którego dotyczyła nagroda.

Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo. W pierwszej kolejności wskazał na rozróżnienie premii i nagrody, jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame. Zasadniczym kryterium nie jest nazwa świadczenia, lecz to, czy przesłanki premiowania są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości przyznania, czy też pozostają w swobodnej gestii pracodawcy. W pierwszym przypadku, bez względu na nazwę świadczenia, będzie to premia stanowiąca dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, w drugim nagroda, której przyznanie jest pozostawione w gestii pracodawcy i nie stanowi części wynagrodzenia za pracę. Wątpliwości, czy dane świadczenie jest premią, czy nagrodą, w razie sporu rozstrzyga sąd pracy. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że ocena sądu pracy obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień do premii. Należą do nich również te, bez spełnienia których premia w ogóle nie może być uruchomiona. Premia jest uzupełniającym elementem wynagrodzenia za pracę i nie została określona przepisami Kodeksu pracy; najczęściej wynika z wewnętrznych postanowień, obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, albo też bezpośrednio z umowy o pracę danego pracownika. Regulamin premiowania może przewidywać i rozróżniać: obniżenie premii, pozbawienie premii i potrącenie premii w całości lub w części. Kryteria obniżenia, pozbawienia czy potrącenia powinny być wyraźnie określone. Treść regulaminu premiowania ma bowiem istotne znaczenie przy ocenie roszczeń o premię. Premia regulaminowa charakteryzuje się tym, że jej zasady określone są w przepisach płacowych w sposób skonkretyzowany i obiektywny, a przez to pozwalający na ustalenie w jakich przypadkach i w jakiej wysokości pracodawca zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi kwoty premii. Premia tego rodzaju może być skutecznie dochodzona przez pracownika przed sądem, jeśli spełnił on określone przesłanki do jej otrzymania. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych, powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania premii (wyrok SA w Warszawie z 20.04.2005 r. III APa 17/2005).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu sprawy, Sąd Okręgowy ocenił, że nagroda/premia, której dochodzi powód, ma charakter regulaminowy. Kryteria przyznania określone zostały, bowiem w obowiązującym i udostępnionym pracownikom pozwanego banku (...) w 2017 roku. Wskazano tam wyraźnie i konkretnie zasady uczestnictwa w rankingu pracowników, zajmujących określone stanowiska oraz warunki i cele, jakie dany pracownik powinien spełnić, by zająć w rankingu określone miejsce i otrzymać nagrodę pieniężną. Nagrody wypłacano pracownikom i menadżerom, a wypłata bonusów zależała od wykonania celów ilościowych, tj. dochodowość uzyskana w zespole, pozyskanie nowych klientów, pozyskanie nowych kredytów, pozyskanie nowych transakcji – finansowanie projektu. Pod uwagę brano również satysfakcję klientów.

Sąd Okręgowy nie zaaprobował stanowiska pozwanego, że dochodzone przez powoda roszczenie było nagrodą roczną uznaniową, a zasady jej wypłaty uregulowane były w obowiązującym u pozwanego §7 Regulaminu (...) Bank (...) S.A. Sąd Okręgowy uznał, że nagroda/premia, której dochodził powód miała charakter regulaminowy, i powód nabył prawo do zapłaty po spełnieniu warunków premiowych, określonych w Regulaminie (...) w 2017 roku. Prawo do tej nagrody powód nabył bez względu na wolę pracodawcy i prawa tego mógł dochodzić przed sądem pracy. Cechami premii regulaminowej są bowiem skonkretyzowane, określone kryteria jej przyznawania. Wypłata uzależniona jest zatem od spełnienia kryteriów wskazanych w regulaminie, a nie od uznania pracodawcy. Jak wynika z zeznań świadków, Regulamin (...) obowiązujący u pozwanego w 2017 roku, jak i w latach wcześniejszych, regulował zasady uczestnictwa w rankingu pracowników zajmujących określone stanowiska oraz wskazywał warunki i cele, jakie dany pracownik powinien spełnić, by zająć w rankingu określone miejsce i otrzymać nagrodę pieniężną. Zgodnie z jego przepisami nagrody wypłacano pracownikom i menadżerom, a wypłata bonusów zależała od wykonania celów ilościowych, tj. dochodowość uzyskana w zespole, pozyskanie nowych klientów, pozyskanie nowych kredytów, pozyskanie nowych transakcji – finansowanie projektu. Pod uwagę brano również satysfakcję klientów. Kryteria były jasne, czytelne i

konkretne, a ranking nie miał charakteru uznaniowego, podstawą wypłaty premii były bowiem wyniki rankingu, a nie uznanie pracodawcy. Nie istniała możliwość przyznania ww. nagrody z pominięciem uzyskania określonych kryteriów uprawniających. Przyznanie nagrody pozbawione było elementów uznaniowości.

Sąd Okręgowy również rozważył, że w §5 w Regulaminu (...) w 2017 roku wskazano, że osobami uprawnionymi do uczestnictwa w niniejszych Rankingach, są między innymi osoby będące pracownikami Banku w dniu wypłaty nagrody rocznej; § 5 powyższego regulaminu został sformułowany jako negatywna przesłanka uczestnictwa w Rankingach. Żaden przepis cytowanego powyżej regulaminu nie wskazuje natomiast przesłanek, po zaistnieniu których pracownik zajmujący określone miejsce w rankingu uprawniające do nagrody, traci prawo do tej nagrody i jej wypłaty. W szczególności w regulaminie nie ma zapisu, że nagrody wypłaca się osobom, które pozostają pracownikami Banku. Uznanie, że powód nie spełnia warunków do wypłaty nagrody, wymagałoby więc wykazania spełnienia przesłanek pozbawienia świadczenia, jednakże o takich nie ma informacji w Regulaminie (...).

Sąd odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego z wyroku z 14.06.2018, II PK 130/17, że pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną, wynagradzania według ilości i jakości pracy, i równego traktowania pracowników. Jeżeli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestowały na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyraźne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy. Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok SN z 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98). Sąd pierwszej instancji nie podzielił zatem argumentacji pozwanego, że prawo do nagrody przysługiwałoby powodowi jedynie w sytuacji, gdyby w dniu wypłaty nagrody był pracownikiem banku. W ocenie Sądu dotychczasowa praktyka niewypłacania przez pracodawcę premii regulaminowej osobom niezatrudnionym w dacie jej wypłaty, nie mogła stanowić źródła prawa, a tym bardziej podstawy oddalenia powództwa. Wobec ustalenia, że powód w 2017 roku zajął 4 miejsce w (...) (...) i rozwiązał umowę w 2018 roku, kiedy pozwany wypłacał nagrody za osiągnięcia poszczególnych miejsc w ww. rankingu, pominięcie powoda przy ustalaniu prawa do premii w takich okolicznościach, naruszało zasady wynagradzania za wykonaną pracę.

Odnosząc się do zagadnienia nieokreślenia przez pracodawcę wysokości premii za zajęcie poszczególnych miejsc w rankingach, Sąd Okręgowy wskazał, że wysokości nagrody nie była kwestionowana przez pozwaną, a nadto została dostatecznie wyjaśniona w trakcie postępowania. Jak zeznali świadkowie A. G., P. J. i K. S., za zajęcie od 1 do 3 miejsca przydzielano kwoty gwarantowane w wysokości odpowiednio: 100.000 zł, 90.000 zł lub 95.000 zł. Za zajęcie trzeciego miejsca obniżano nagrodę o kolejne 5.000 zł lub 10.000 zł. Z puli nagród odejmowano kwoty dla trzech pierwszych miejsc. Ostatnia osoba uprawniona w tej grupie otrzymywała nagrodę w wysokości od 25% do 50 % kwoty z pierwszego miejsca (od 25.000 zł do 50.000 zł). Osoba która zajęła 4 miejsce mogła uzyskać 80.000 zł lub 85.000 zł.

Sąd Okręgowy zatem uznał, że premia za 2017 rok została przez powoda „wypracowana” i okoliczność ta była warunkiem definitywnego powstania prawa do nagrody i jej wypłaty. Natomiast fakt, że w miesiącu kiedy następowała wypłata powód nie był już pracownikiem pozwanego, nie mógł rodzić negatywnych skutków w postaci odmowy wypłaty wypracowanej premii. Nie było bowiem możliwe pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był zatrudniony (wyrok SN z 23 października 1996 r., I PRN 94/96). Pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był zatrudniony narusza zasady wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagrodzenia według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 112 k.p.) (wyrok SN z 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17).

Apelację od wyroku złożył pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez:

i) sprzeczną z zasadami logiki ocenę dowodu z dokumentu - Regulaminu (...) 2017 (dalej: (...)), polegającą na przyjęciu, że pomimo istnienia w (...) postanowienia, zgodnie z którym uczestnikami rankingów mogły być wyłącznie osoby pozostające w zatrudnieniu na dzień wypłaty nagrody rocznej, Powód powinien być uwzględniony przez Pozwaną w rankingu pomimo, że Powód rozwiązał z Pozwaną umowę o pracę przed dniem wypłaty tejże nagrody;

ii) błędną ocenę dowodów z dokumentów, polegającą na nieprawidłowym odtworzeniu treści dokumentów stanowiących materiał dowodowy, tj.: regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...) Bank (...) S.A. (dalej: (...)), (...), a także dowolną ocenę dowodu z zeznań świadków i wyjaśnień Powoda, prowadzącą do błędnego przyjęcia, że:

- (...) wskazywał na obiektywne i wyliczalne warunki, które musiał zrealizować pracownik, by zająć określone miejsce w rankingu i w zależności od zajętej w nim pozycji otrzymać premię, która miała charakter premii regulaminowej i była innym świadczeniem, niż nagroda roczna uznaniowa, o której mowa w Regulaminie Wynagradzania, podczas gdy:

- (...) nie wskazywał „obiektywnych i wyliczalnych” warunków, jakie musiały zostać spełnione przez danego pracownika, aby zajął on określoną pozycję w rankingu (pozycja w rankingu zależała bowiem od wyników osiągniętych również przez innych pracowników, które nie były możliwe do przewidzenia - osiągnięcie wyników na określonym poziomie w jednym roku mogło oznaczać uplasowanie się w rankingu na wysokiej pozycji, podczas gdy w kolejnym roku mogło świadczyć o finalnie niskim wyniku);

- wysokość nagród uznaniowych, które były przyznawane przez Pozwaną, nie była pracownikom znana ani nie mogła być skalkulowana w prosty sposób -pracownicy nie znali zasad podziału budżetu za poszczególne miejsca w rankingu - pracownicy nie mogli zatem wyliczyć potencjalnej wysokości nagrody (co potwierdził w szczególności świadek M. F. i sam Powód);

- (...) w żadnym miejscu nie przewidywał prawa do premii, a wręcz przeciwnie - odnosił się do możliwości wypłaty nagrody uznaniowej, tj. tego samego świadczenia, o którym mowa w Regulaminie Wynagradzania, która mogła być przyznana w razie ogólnej oceny pracownika ((...)) na poziomie co najmniej zgodnie z oczekiwaniami, a przy jej przyznawaniu była brana pod uwagę ocena postępowania pracownika przy realizacji obowiązków pracowniczych, tj. przy zastosowaniu tzw. „kryteriów miękkich”;

- zajęcie określonego miejsca przez pracownika wyznaczało bezwzględny obowiązek ze strony Pozwanej do wypłaty świadczenia i przesądzało o automatycznym nabyciu przez pracownika prawa do świadczenia, podczas gdy:

- wypłata nagród następowała po zakończeniu okresu rozliczeniowego;

- dopiero wtedy Spółka ustalała budżet, jaki w danym roku może przeznaczyć na nagrody, który co roku się różnił oraz ustalała liczbę osób, które mogą uzyskać nagrodę;

-w podziale budżetu przeznaczanego na nagrody Spółka uwzględniała wyłącznie pracowników, którzy na moment przyznawania nagród byli jej pracownikami, do czego miała pełne prawo;

co w konsekwencji doprowadziło do błędnej kwalifikacji prawnej świadczenia będącego przedmiotem roszczeń Powoda i uznanie, że ma ono charakter premii, a nie nagrody uznaniowej i w związku z tym wypłata świadczenia dochodzonego przez Powoda nie może być uzależniona od jej pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty nagrody rocznej;

(iii) dowolną i sprzeczną z zasadami logiki ocenę wyjaśnień Powoda, poprzez uznanie przez Sąd, że § 7 pkt 11 Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym nagroda uznaniowa mogła być przyznana wyłącznie pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w momencie jej wypłaty nie ma zastosowania do świadczenia dochodzonego przez

Powoda, mimo, że sam Powód wskazał, że miał świadomość istnienia takiego postanowienia, a pracownicy Spółki byli zaznajamiani z treścią regulaminów funkcjonujących w Spółce, co potwierdził świadek M. F..

Pozwany wniósł o zmianę Wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja pozwanego jest oczywiście niezasadna.

Sąd Apelacyjny, uwzględniając art. 387 §2¹ pkt 1 i 2 k.p.c., w całości podzielił - bez potrzeby powtarzania - dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, poprzedzone niewadliwą, spełniającą kryteria przewidziane w art. 233 §1 k.p.c., oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także, przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wykładnię istotnych dla rozstrzygnięcia przepisów prawa tak materialnego, jak i procesowego oraz dokonaną w sprawie subsumcję. Do skutecznego podważenia pierwszo instancyjnych ustaleń oraz ocen, nie mogła prowadzić treść zgłoszonych w apelacji zarzutów, których weryfikacja samoistnie wyznaczyła kierunek rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd II instancji.

Przechodząc do zgłoszonych w apelacji zarzutów wadliwych ustaleń faktycznych, Sąd Apelacyjny przypomina, że zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Dla każdego profesjonalnego pełnomocnika oczywiste jest, że jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i jest niewzruszalna, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych (por. postanowienie z 11.01.2001, I CKN 1072/99, postanowienie z 17.05.2000, I CKN 1114/99, wyrok z 4.01.2000, I CKN 1169/99). Sąd Apelacyjny podkreśla, że w ramach prawa sądu do swobody oceny, mieści się też wybór określonych dowodów spośród wszystkich zgromadzonych, pozwalający na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Immanentnie związana z kontradiktoryjnym procesem sądowym jest sytuacja, gdy w sprawie zgromadzone są dowody prowadzące do wzajemnie wykluczających się wniosków. Zatem weryfikacja dowodów i wybór przez Sąd pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach, stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wniosków wynikających z tych dowodów w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do wniosków przeciwnych.

Odnosząc ogólne uwagi do realiów sprawy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że zarzuty apelacji są oczywiście polemiczne. Co do tej kwestii Sąd Apelacyjny nie miał żadnych wątpliwości, zważywszy że Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o analizę dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach, jak również posiłkował się w tym zakresie zeznaniami świadków. Ocena materiału dowodowego została dokonana całościowo, z zachowaniem wszelkich reguł zawartych w przepisach prawa. Ocena dowodów, co do faktów istotnych w sprawie, nie naruszała ani reguł logicznego myślenia, ani zasad doświadczenia życiowego, czy właściwego kojarzenia faktów. Zaznaczyć przy tym należy, że Sąd orzekający w pierwszej instancji, oceniając pojedyncze dowody – zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. – odniósł ich znaczenie do całego, zebranego w sprawie materiału dowodowego. Podkreślić też trzeba, że z wyводу Sądu Okręgowego wynika, że odniósł się do twierdzeń strony pozwanej, prezentowanych w toku całego postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Natomiast w treści apelacji powielone zostało stanowisko zbliżone do przedstawionego przed Sądem pierwszej instancji, a uzupełnione o zarzuty, które okazały się nieuzasadnione, albo nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych, lub nieodpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem

Sądu Okręgowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Co więcej należy zauważyć, że pozwany, choć stawia zarzuty naruszenia art. 233 §1 k.p.c., w istocie nie podważa ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji, lecz kwestionuje wnioski wysunięte przez ten Sąd z ustalonego stanu faktycznego, w szczególności w sprawie wykazania przez powoda, że dochodzone przez niego świadczenie pieniężne nie miało charakteru premii uznaniowej, jak twierdził pozwany. Podnoszone przez apelującego – w ramach zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. – kwestie wykazania roszczenia, podlegają ocenie według prawa materialnego. Ocena taka dokonywana jest w fazie subsumcji, gdy to sąd pod właściwe normy prawa materialnego, podstawia ustalenia stanu faktycznego.

Przechodząc do materialnoprawnej analizy powództwa, Sąd Okręgowy trafnie zakwalifikował roszczenie objęte pozwem. W szczególności, trafna jest ocena Sądu Okręgowego co do tego, że świadczenie pieniężne, którego wypłaty domagał się powód, tj. nagroda roczna za 2017 rok, przyznawana pracownikom banku w oparciu o Regulamin (...) na rok 2017 oraz §7 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanym banku - miała charakter premii, stanowiącej dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, która mogła być skutecznie prawnie dochodzona przez pracownika przed sądem. Była to dla sprawy fundamentalna kwestia prawna, bowiem właśnie charakteru tego świadczenia dotyczył spór, zważywszy że powód twierdził, że była to premia, a więc świadczenie o charakterze roszczeniowym, natomiast strona pozwana, powołując się na literalną treść postanowień regulaminu wynagradzania, podnosiła że była to nagroda uznaniowa, a więc w rzeczywistości nagroda, pozbawiona roszczeniowego charakteru.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, pozwany w apelacji nie podniósł żadnych argumentów, które podważałyby prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w części, w jakiej Sąd przyjął, że świadczenie pieniężne dochodzone pozwem w postaci dodatkowego rocznego wynagrodzenia w związku z zajęciem przez powoda 4-go miejsca w (...) (...) na rok 2017 miało charakter regulaminowy, mierzalny i roszczeniowy. Sąd I instancji co do tej kwestii przedstawił logiczny, obszerny i wyczerpujący wywód prawny, i Sąd Apelacyjny w pełni przychylił się do tej argumentacji.

Odnosząc się do argumentów pozwanego, w szczególności Sąd Apelacyjny wskazuje, że premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należeć będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania u danego pracodawcy będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. Orzecznictwo sądowe w tej mierze jest utrwalone od dekad i niewątpliwie wskazuje, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z 10.06.1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983, Nr 12, poz. 192) Sąd Najwyższy wskazał, że podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę, ale o istotę, o treść warunków/kryteriów, od których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego, bowiem brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów, świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią. Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 21.09.2006 r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254) wskazując, że decydujące - z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia - jest to, czy odpowiednie akty prawne, bądź umowa o pracę 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 przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy - w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą, a premią polega więc 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 lub innym dokumencie źródłowym, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 14.04.2015 r. II PK 144/14, podkreślając że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą/premią uznaniową mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne, regulaminy wynagradzania, umowa o pracę, przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, podlegające weryfikacji przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia, tak zwane reduktory. Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa; tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia. Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji/uznania pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30.03.1977 r., I PRN 26/77; uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.1977 r., I PZP 6/77; uchwała Sądu Najwyższego z 24.08.1978 r., I PZP 21/78; uchwała Sądu Najwyższego z 10.06.1983 r., III PZP 25/83; wyrok Sądu Najwyższego z 26.09.2006 r., II PK 13/06). Co niezwykle istotne, o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza nazwa, lecz warunki nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych przesłanek, np. w regulaminie wynagradzania, to należy uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało nazwane nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 33/13; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy, w pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje na fakt, że obowiązujący Regulamin Wynagradzania nie przewidywał jasnych i weryfikowalnych kryteriów nabycia przez pracowników prawa do premii, która mogłaby zostać uznana za tzw. premię regulaminową. W obowiązującym Regulaminie Wynagradzania wskazano bowiem jedynie, że Zarząd Banku, za uprzednią zgodą Rady Nadzorczej Banku, może podjąć decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody rocznej uznaniowej, biorąc pod uwagę indywidualne wyniki pracy poszczególnych pracowników w danym roku kalendarzowym, jak i realizację przez Bank zakładanych na dany rok kalendarzowy celów i zadań, w szczególności celów finansowych (§ 7 ust. 1). Dalej wskazano, że nagroda roczna uznaniowa przyznawana jest przez Zarząd Banku jako procent kwoty, o której mowa w ust. 7 lub określoną kwotę (§7 ust. 8). Wskazano nadto, że nagroda roczna uznaniowa może zostać przyznana, gdy Bank zrealizuje w całości założone na dany rok kalendarzowy plany i cele, w szczególności cele finansowe. Cele, od których zależy fakt przyznania nagrody rocznej uznaniowej podawane są do wiadomości pracowników najpóźniej do końca pierwszego kwartału roku, za który może zostać przyznana roczna nagroda uznaniowa. Wypłata nagrody rocznej uznaniowej może nastąpić dopiero po zakończeniu danego roku kalendarzowego. Pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej uznaniowej po przyznaniu jej przez Zarząd Banku (§7 ust. 10) oraz że nagroda roczna uznaniowa może być przyznana i wypłacona pracownikom, którzy w dniu wypłaty nagrody rocznej uznaniowej są pracownikami banku (§7 ust. 11).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższe nie oznacza jednak automatycznie, że świadczenie dochodzone przez powoda, a nazwane w regulaminie „nagrodą roczną uznaniową” nie ma charakteru premii. W realiach sprawy należało, bowiem mieć na uwadze, że poza Regulaminem Wynagradzania dodatkowo wprowadzono Regulamin (...) na rok 2017, jako swoisty wewnątrzzakładowy *lex specialis*. Regulamin (...) regulował zasady uczestnictwa w rankingu pracowników

zajmujących określone stanowiska oraz wskazywał konkretne warunki i cele, jakie dany pracownik powinien spełnić, by zająć w rankingu określone miejsce. W punkcie 7 Regulaminu „rozliczanie rankingów” wskazano, że rankingi będą rozliczane przez Zespół (...) i publikowane przez Organizatora Rankingu. Każda miara będzie miała zaprezentowane narastająco: wykonanie, cel, procentowa realizacja celów. Rankingi będą publikowane w trybie miesięcznym w oparciu o dane z następujących systemów: a) (...) (przychód z tytułu działalności operacyjnej Banku, b) N.- nowy klient kredytowy, c) (...) - suma kwot netto na jednego klienta z danej umowy kredytowej. D) (...) (...) nowy projekt inwestycyjny, e) (...) – na podstawie listy klientów z kampanii (...) (...)”, f) Wzrost liczby Klientów w (...), g) Terminowa realizacja kampanii (...), h) Poprawność operacyjna - (...) i (...), i) Monitoring kart przeglądów, j) Terminowość (...), k) (...) wynik badania mierzącego poziom satysfakcji klienta. Wskazano, że miejsce w rankingu będzie liczone jako średnia ważona procentowej realizacji celów i ich wag dla danego stanowiska. Opis wag oraz celów dla wszystkich Rankingów zawarty został w załączniku (...) (punkt 8 regulaminu).

W tym miejscu, odnosząc się do zarzutów pozwanego, Sąd Apelacyjny zaznacza, że wprawdzie w (...) nie wskazano wprost, że za zajęcie określonego miejsca w rankingu będzie należało się dodatkowe świadczenie finansowe, niemniej taka okoliczność wynikała jednoznacznie z zasad ogólnych zawartych w rozesłanych do pracowników e-maili, ale też z utrwalonego zwyczaju, ponieważ był to już kolejny rok funkcjonowania Rankingu. W korespondencji tej wskazano, że pracodawca planuje objąć pracowników systemem motywacyjnym i wynagradzać stosownie do zajętego miejsca w rankingu. Wskazano, że nagrody w Rankingu będą uzależnione od zajęcia miejsca w rocznym Rankingu oraz że powstanie 6 Rankingów dla 6 grup pracowników, zajmujących określone stanowiska. Okoliczność, że zajęcie konkretnego miejsca w powyższym rankingu, w tym miejsca 4-go, a takie zajął powód, było premiowane finansowo, wynikała wprost z zeznań świadków A. G., P. J. oraz K. S..

Idąc dalej, należy zwrócić uwagę, że wskazane w Rankingu kryteria (cele i wagi), jakie dany pracownik powinien spełnić, by zająć w rankingu określone miejsce – wbrew zarzutom apelującego - miały charakter obiektywny, konkretny i sprawdzalny. Potwierdzili to przesłuchani w sprawie świadkowie. I tak, A. G., były pracownik pozwanego banku wskazał, że kryteria rankingu były jasne i czytelne. Podał, że nagrody wypłacane na podstawie zajętych miejsc w rankingu nie miały charakteru uznaniowego, lecz zależały od spełnienia konkretnych przesłanek. Świadek zajął 65-te miejsce w rankingu i otrzymał w 2018 roku 42 000 zł netto. Świadek wskazał, że nie słyszał aby ktoś, kto zajął miejsce premiowane w rankingu nie dostał nagrody. Świadek podał jedynie, że regulamin wykluczał wyłącznie osoby, które w czasie premiowania nie były już pracownikami banku. Podobnie świadek P. J. – pracownik pozwanego banku podał, że podstawą wypłaty premii był ranking. W ramach rankingu przydzielane były kolejne miejsca. Każdy wskaźnik był odpowiednio ważony. Świadek wskazał, że był współtwórcą regulaminu i kryteria w nim określone były jasne. Podał, że ranking umożliwiał precyzyjne przeliczenie, kto znajduje się na jakim miejscu a parametry były konkretne. Również świadek K. S. – były pracownik pozwanego banku podał, że nagrody zależały od tego, na którym miejscu uplasował się pracownik w rankingu. Podał przy tym, że w oparciu o przeliczenia były przypisywane miejsca osób w rankingu, więc nie był to ranking uznaniowy. Przy tym, nie uszło uwadze Sądu Apelacyjnego, że z zeznań świadków wynikało jednocześnie, że roczny budżet na nagrody był zmienny i był dzielony przez zarząd, oraz że pracownicy nie mieli możliwości obliczenia wysokości nagród na podstawie samego regulaminu, gdyż nie istniał wzór na wyliczenie nagrody. W ocenie Sądu Apelacyjnego, jednak ta okoliczność, sama w sobie nie była wystarczająca dla uznania zasadności stanowiska pracodawcy, że powód nie ma roszczenia o zapłatę, ponieważ świadczenie miało charakter uznaniowy. O braku roszczeniowego charakteru składnika wynagrodzenia, które przysługiwało powodowi na zajmowanym stanowisku i było wypłacone w każdym roku kalendarzowym z tworzonego przez pracodawcę rokrocznie na ten cel funduszu, gdy spełnione zostały ustalone przez pracodawcę konkretne cele, nie świadczyło bowiem to, że wymogiem wypłat było powstanie specjalnego dokumentu zarządu banku, dotyczącego ustalenia budżetu na nagrody i ustalenia ich konkretnej wysokości dla poszczególnych osób. Jest to o tyle istotne, że spór nie dotyczy wysokości premii, lecz zasadności przyznania.

W tym miejscu zauważyć należy, że w praktyce często występują trudności w odróżnieniu premii od nagrody właśnie z uwagi na mało precyzyjne sformułowania przepisów płacowych. Dotyczy to sytuacji, gdy w odniesieniu do jednego świadczenia pracodawca przewidział zarówno przesłanki zobiektywizowane, jak i ocenne, tym samym przyznając

sobie uprawnienia decyzyjne co do przyznania świadczenia. O tym, czy jest to premia czy nagroda, decyduje ilość i znaczenie poszczególnych przesłanek (por.: Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska Komentarz do art.78 Kodeksu pracy). Częstokroć strony stosunku pracy ustalają jedynie górną granicę premii, którą może pracownik otrzymać po wypełnieniu zadań uzasadniających jej uzyskanie. Samo przyznanie premii, jak i jej wysokość nie są więc uzależnione tylko od wykonania przez pracownika ustalonych zadań podlegających premiowaniu. Tak ukształtowane premie określa się jako premie o charakterze mieszanym, łączące w sobie zarówno cechy premii regulaminowej jak i premii uznaniowej (tak: prof. Z. Salwa w Prawo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1995, wydanie I str. 178). O klasyfikacji nagrody i premii decydują okoliczności konkretnego przypadku, a nie nazwa (vide: wyr. SN z 7.12.1999 r., I PKN 390/99, OSNAPiUS 2001, Nr 8, poz. 270). Świadczenie nazwane ogólnie premią, z uwagi na wielość i różny charakter przesłanek nabycia może w istocie stanowić dwa rodzaje świadczenia, tj. premię uznaniową i premię regulaminową.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że premia, której dochodzi powód, ma charakter takiej właśnie premii mieszanej. Kryteria jej przyznania określone zostały bowiem w sposób weryfikowalny w obowiązującym i udostępnionym pracownikom pozwanego banku (...) w 2017 roku i po ich spełnieniu, co do zasady świadczenie przysługiwało, co miało miejsce w ubiegłych latach. Jedynie wysokość była uzależniona od decyzji zarządu, który ustalał budżet na nagrody na dany rok i dokonywał rozdziału między pracowników spełniających zweryfikowane kryteria. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wskazanie przez pracodawcę pracownikowi zajmującemu określone stanowisko, konkretnych zadań i celów, połączone ze złożeniem deklaracji wypłacenia premii w przypadku zrealizowania tych celów i zadań, stanowi źródło prawa podmiotowego pracownika do domagania się zapłaty premii, a jednocześnie źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty świadczenia, w wypadku ziszczenia się określonych przez pracodawcę dla pracownika warunków. Źródłem uprawnień pracownika jest wykonanie wyznaczonych przez pracodawcę celów, a nie decyzja o wypłacie premii, która co do istoty analizowanej sprawy, ma jedynie charakter deklaracyjny. Premia w stosunkach pracy jest wynagrodzeniem za pracę, czyli świadczeniem wzajemnym należnym pracownikowi za pracę (art. 22 §1 k.p.) wykonaną zgodnie z treścią stosunku pracy, ukształtowaną wolą stron stosunku pracy. Premia należy się pracownikowi obok zwykłego wynagrodzenia, właśnie za wykonanie, powierzonych pracownikowi do realizacji, szczególnych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, że dla Sądu Apelacyjnego nie do zaakceptowania jest praktyka pracodawców, polegająca na nadawaniu różnego rodzaju gratyfikacjom pieniężnym cech nagród uznaniowych/premii uznaniowych, których wypłatę deklarują pracownikom w zamian za realizację konkretnych zadań lub osiągnięcie celów, ponieważ istotnie narusza równowagę stron stosunku pracy. Przyzwolenie takie stanowiłoby odstępstwo od ustawowej zasady, że za pracę wykonaną należy się pracownikowi realne wynagrodzenie, a nie jedynie możliwość uzyskania motywującego świadczenia, według swobodnego uznania pracodawcy. Posługiwanie się przy określaniu nazw danego świadczenia określeniem sugerującym jego uznaniowy charakter prowadzi do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tzw. władztwa dystrybucyjnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia, mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika, od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. Świadczenia opisywane przez pracodawców mianem „premie uznaniowe” lub „nagrody uznaniowe”, których deklaracja wypłaty składana jest pracownikom w zamian za realizację ściśle oznaczonych zadań nie stają się nagrodami tylko dlatego, że pracodawca zastrzegł dla siebie arbitralność decydowania o tym, czy mimo uzyskania swoich celów i mimo wykonania przez pracownika zadań spełni zadeklarowane pracownikowi świadczenie. Skoro pracodawca oznajmił pracownikowi reguły uzyskiwania premii, obejmując tymi regułami realizację przez osoby zajmujące konkretne stanowiska ściśle oznaczonych zadań i mierzalnych efektów takiej pracy, to taka deklaracja ma cechę wiążącej pracodawcę oferty złożonej pracownikowi, od której pracodawca nie może odstąpić jednostronnie po rzeczywistym wykonaniu przez pracownika zadań, tłumacząc się że jego zamiarem było traktowanie świadczenia jako uznaniowe. Pracodawca nie może tworzyć systemu bodźców, a następnie - gdy pracownicy wypracują zakładany i pożądaný efekt - unikać wykonania zobowiązań przyjętych w regulaminie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2022 r. I PSKP 73/21 LEX nr 2710750).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, taką naganną praktykę zaprezentował pracodawca w okolicznościach przedmiotowej sprawy. Pozwany Bank z jednej strony przewidział w regulaminie możliwość uzyskania nagrody rocznej nazywanej „uznaniową”, „motywacyjną”, tworząc przy tym precyzyjne i dokładne reguły, podlegające weryfikacji i dotyczące nabycia prawa do świadczenia przez sam udział w Rankingu (...) w 2017 roku, które to reguły były w sposób zwyczajowy ogłoszone pracownikom, powszechnie znane i ujęte w odpowiednim regulaminie. Jednocześnie pracodawca ostateczną wypłatę premii uzależnił od uznania przełożonych, co mogło wprowadzać pracowników w błąd i w istocie miało na celu jedynie ochronę pracodawcy przed ewentualnymi roszczeniami z strony pracowników, z pokrzywdzeniem pracownika, który rzetelnie zrealizował wyznaczone cele.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny jest stanowczo przekonany, że nie istniały podstawy do zakwestionowania trafnej oceny Sądu pierwszej instancji odnośnie charakteru spornej należności, bowiem zebrane w sprawie dowody, o czym była już mowa, nie pozwalały na ustalenie by należność miała charakter wyłącznie i jednoznacznie uznaniowy. Ponieważ wszystkie okoliczności sprawy potwierdzają, że ze strony powoda zostały spełnione szczególne warunki, po których wystąpieniu pracodawca zadeklarował wypłatę premii w 2018 roku, to powód musi za pracę wykonaną otrzymać specjalne, objęte deklaracją wynagrodzenie. Strony nie kwestionowały, że powód w 2017 roku zajął w rankingu 4-te miejsce wśród równorzędnych stanowisk, co potwierdza załączone zdjęcie wydruku zestawienia. Zgodnie z trafnymi ustaleniami faktycznymi Sądu pierwszej instancji, których pozwany skutecznie nie zakwestionował, za zajęcie tego miejsca przysługiwała nagroda w wysokości co najmniej 85.000 zł. Zatem Sąd Apelacyjny nie miał żadnych wątpliwości co do prawidłowości przyznania powodowi tak określonej premii.

Sąd Apelacyjny nie podzielił przy tym zarzutów pozwanego – jakkolwiek z innych przyczyn niż to przyjął Sąd Okręgowy - że powód nie był uprawniony do otrzymania nagrody z uwagi na to, że rozwiązał stosunek pracy przed dniem wypłaty nagrody rocznej.

Sąd Apelacyjny ustalił wprawdzie, że w §5 w Regulaminu (...) w 2017 roku wskazano, że osobami uprawnionymi do uczestnictwa w niniejszych Rankingach, są między innymi osoby będące pracownikami Banku w dniu wypłaty nagrody rocznej. Podobnie w obowiązującym u pracodawcy regulaminie wynagradzania zaznaczono, że nagroda roczna uznaniowa może być przyznana i wypłacona pracownikom, którzy w dniu wypłaty nagrody rocznej uznaniowej są pracownikami banku (§ 7 ust. 11). W świetle powyższych zapisów, co do zasady można by zatem podzielić argumentację pozwanego, w części w jakiej wskazywał on, że brak byłoby podstaw do wypłaty powodowi premii za zajęcie nagradzanego miejsca w rankingu za 2017 rok, gdyby jej wypłata następowała w czasie, kiedy powód nie był już pracownikiem pozwanego banku. W tym miejscu jednak wymaga podkreślenia, że nawet gdyby podzielić zarzut pozwanego, że brak statusu pracowniczego w dniu wypłaty nagrody stanowił przesłankę negatywną do jej przyznania, to w realiach niniejszej sprawy należało mieć na uwadze, że pracodawca nie przedstawił dowodów wskazujących na to, że powód faktycznie w dacie uruchomienia wypłat nie był już pracownikiem pozwanego banku. Zauważyć bowiem należy, że pozwany nie ustalił stałych terminów wypłaty premii/nagrody, a przynajmniej takiego faktu nie udokumentował. Konkretny termin wypłaty nagród rocznych nie wynikał, ani z zapisów w regulaminie wynagradzania, ani z zapisów Regulaminu (...) w 2017 roku, co zresztą przyznał sam pozwany (pismo procesowe z 15.10.2019 r. – k. 95). Z zeznań świadków P. J. oraz K. S., pracowników banku, wynikało natomiast, że nagroda roczna była płatna zwyczajowo w kwietniu albo maju. P. J. wprost przy tym wskazał, że zatwierdzenie puli na nagrody następowało w kwietniu. Również świadek A. G. podał, że nagrody za 2017 rok były wypłacane wiosną 2017 roku. Jest to o tyle istotne, że powód pozostawał pracownikiem pozwanego banku od 2 listopada 2004 do 16 kwietnia 2018. Skoro z zeznań świadków wynikało, że nagrody mogły być wypłacane w kwietniu to przyjęć należało, że powód w czasie kiedy uruchamiano wypłaty nagród pozostawał jeszcze pracownikiem banku. Sama okoliczność, że powód wezwał pozwanego do zapłaty świadczenia dopiero w maju 2018 r. nie wyłącza możliwości dochodzenia przez niego tej należności. Istotna jest bowiem nie data wezwania pozwanego do zapłaty, lecz data uruchomienia wypłat. W realiach niniejszej sprawy ustalono, że standardowo wypłata nagród była uruchamiana w kwietniu i maju. Niespornym było, że powód w kwietniu 2018 r. (do 16 kwietnia) był jeszcze pracownikiem pozwanego banku, a zatem gdyby pracodawca chciał wywiązać się ze swojej powinności, to mógł powodowi tę należność wypłacić w okresie, gdy powód był jeszcze pracownikiem. Jednak pracodawca tego nie uczynił, wiedząc że powód wystąpił o rozwiązanie stosunku pracy, a tym

samy będzie mógł wykorzystać przepis regulaminu, by uniknąć wypłaty z ewidentnym pokrzywdzeniem pracownika. Tego rodzaju zachowanie pracodawcy Sąd Apelacyjny ocenił, jako naruszenie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., które nie korzysta z ochrony prawnej.

Mając na uwadze wskazane wyżej okoliczności, Sąd Apelacyjny nie znalazł jakichkolwiek podstaw, ażeby zakwestionować uprawnienie powoda do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego we wskazanej kwocie, tj. w kwocie 85 000 zł. W konsekwencji, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, o czym orzeczono w punkcie 1. wyroku. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804), zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4050,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Jolanta Hawryszko