

Sygn. akt IV P 33/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jerka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 31 lipca 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa K. D., M. Ł., K. N., C. S., B. J., N. S., E. S. i A. Z.

przeciwko Skarb Państwa - R. T. w O.

o nagrodę jubileuszową i dodatkowe wynagrodzenie roczne

- I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda J. D. kwotę 1.258,38 (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt osiem 38/100) złotych,
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda M. Ł. kwotę 714,69 (siedemset czternaście 69/100) złotych,
- III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda K. N. kwotę 732,45 (siedemset trzydzieści dwa 45/100) złotych,
- IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki E. S. kwotę 725,48 (siedemset dwadzieścia pięć 48/100) złotych,
- V. zasądza od pozwanego na rzecz powódki B. J. kwotę 753,95 (siedemset pięćdziesiąt trzy 95/100) złotych,
- VI. zasądza od pozwanego na rzecz powoda C. S. kwotę 915,20 (dziewięćset piętnaście 20/100) złotych,
- VII. zasądza od pozwanego na rzecz powódki A. Z. kwotę 707,63 (siedemset siedem 63/100) złotych,
- VIII. zasądza od pozwanego na rzecz powódki N. S. kwotę 689,61 (sześćset osiemdziesiąt dziewięć 61/100) złotych.

Sygn. akt IV P 33/15

## UZASADNIENIE

Powodowie K. D., M. Ł., K. N., C. S., B. J., N. S., E. S. i A. Z. w pozwach skierowanym przeciwko Skarbowi Państwa - R. T. w O. – wnieśli o zasądzenie odpowiednio kwot 1.258,38 zł , 714,69 zł , 732,45 zł , 725,48 zł , 753,95 zł , 915,20 zł , 707,63 zł , 689,61 zł tytułem niewypłaconej należnej części nagrody jubileuszowej w roku 2013 i dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2012 i 2013. W uzasadnieniu podali, że od dnia 01.01.2012 r. u pozwanego zaczął obowiązywać Regulamin Premiowania, zgodnie z postanowieniami, którego (§ 3 i § 9) - pracownikom przysługuje (obok premii regulaminowej) premia dodatkowa - jednorazowa jako premia wypłacana między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która zgodnie z § 9 ust. 3 tego Regulaminu nie stanowi

podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagrody jubileuszowej. Zdaniem powodów - premie dodatkowe - jednorazowe, które były im wypłacone kilkakrotnie w ciągu lat 2012 i 2013 powinny być uwzględniane przy obliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagrody jubileuszowej,

W odpowiedzi na pozew - pozwany Skarb Państwa - R. T. w O. (dalej (...)) - wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, iż roszczenie powodów jest bezzasadne z uwagi na treść, obowiązującego u pozwanego w spornym okresie, a więc od 01.01.2012r. „Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników (...) R. T. w O.”.

W § 3 pkt 1 tego Regulaminu wyraźnie wyodrębnione zostały dwa rodzaje premii tj. premię regulaminową i premię dodatkową - jednorazową, przy czym w § 9 pkt 3 definiuje się premię dodatkową - jednorazową jako premię wypłacaną między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która nie stanowi podstawy naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw. Jednocześnie, co istotne, przepis § 9 pkt 1 Regulaminu stanowi, że premia ta nie ma charakteru roszczeniowego. Zatem, mimo swojej nazwy de facto jest nagrodą.

Dodatkowo podkreślił, że środki finansowe z oszczędności funduszu wynagrodzeń, które w 2012r. i 2013r. Minister (...) przeznaczył na wypłaty jednorazowe, miały zostać wypłacone w formie nagród uznaniowych, gdy regulaminy premiowania u poszczególnych pracodawców nie przewidują zwiększenia premii regulaminowej z tego tytułu.

Ewidentnym zatem jest, że wypłaty dokonane w latach 2012 - 2013 były w istocie nagrodami, przyznanymi nie za spełnienie przez pracowników określonych zadań czy szczególnych osiągnięć, ale z samego faktu, że pozwoliły na to oszczędności funduszu wynagrodzeń. Ponadto nie miały charakteru roszczeniowego.

#### **Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:**

W pozwanej jednostce od dnia 01.01.2012r. obowiązuje Regulamin Premiowania – uzgodniony z Zakładową Organizacją Związkową NSZZ (...)

W myśl § 1 Regulaminu premia jest motywacyjnym składnikiem wynagrodzenia i ma służyć zwiększaniu jakości i wydajności pracy, poprawie jej stylu oraz polepszeniu organizacji i dyscypliny pracy.

Zgodnie z tym regulaminem (§2) zmniejszenie lub pozbawienie pracownika premii regulaminowej z przyczyn innych, niż określone w dalszej części regulaminu było niedopuszczalne, tzn., że jeżeli pracownik spełnił wszystkie warunki określone niniejszym regulaminem, to zakład pracy zobowiązany był mu przyznać i wypłacić premię w pełnej wysokości określonej w §4 regulaminu.

Zgodnie z §3 Fundusz premiowy tworzony był co roku w ramach przydzielonego limitu osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na:

- premie regulaminowe,
- **premie dodatkowe –jednorazowe;**

Fundusz premiowy mógł być zwiększony o:

- kwoty funduszu płac zaoszczędzone w wyniku przejściowych vacatów na stanowiskach określonych w rocznym planie zatrudnienia i funduszu płac,
- w przypadku otrzymania limitu na podwyżki wynagrodzeń,

kwoty funduszu płac zaoszczędzone w wyniku przejściowego pobierania przez pracownika zasiłku z ubezpieczenia chorobowego.

Kwota utworzonego funduszu premiowego musiała być wykorzystana do końca roku budżetowego (kalendarzowego).

W § 4 ustalono, że Pracownicy (...) otrzymywali premię regulaminową ustaloną dla każdego pracownika wg wskaźnika procentowego określonego zgodnie z zasadami wskazanymi w pkt. 5a od wynagrodzenia zasadniczego obliczonego za wszystkie przepracowane godziny, bardzo dobre i terminowe wykonanie zadań oraz spełnienie innych warunków ustalonych w regulaminie pracy. Ustalono, że:

1. Premia regulaminowa może być podwyższona zgodnie z zapisami §6
2. Premia regulaminowa może być obniżona zgodnie z zapisami §7
3. Pracownika można pozbawić premii zgodnie z § 7 niniejszego regulaminu.
4. Pracownikom wymienionym w §1 przyznawana jest co miesiąc, z dołu, premia regulaminowa w wysokości i według poniższych zasad:
  - a) premię regulaminową w ustalonej indywidualnej wysokości (min - 5% max- 20 %) przyznanej na podstawie umowy o pracę;
  - b) premię regulaminową w wysokości określonej w ust. 1 przyznaje się zgodnie z zapisami § 5;
  - c) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego - premia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za każdy dzień niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub sprawowaniem opieki;

W myśl §5 podstawę wypłaty premii regulaminowej stanowiło bardzo dobre i terminowe wykonanie zadań ustalonych dla pracowników w indywidualnych zakresach obowiązków oraz zadań i czynności zleconych przez przełożonych. Warunkiem przyznania premii w pełnej ustalonej wysokości wynikającej z umowy o pracę było:

- a) wykonywanie wszystkich czynności wynikających z zakresu obowiązków;
- b) pełne i efektywne wykorzystanie czasu pracy;
- c) przestrzeganie w codziennej pracy regulaminu pracy, zarządzeń i wytycznych wyższych i bezpośrednich przełożonych;
- d) stała troska o właściwą organizację pracy na stanowisku pracy, utrzymanie w należyтым porządku pomieszczeń, stanowisk pracy i otoczenia;
- e) stała troska o utrzymanie na wysokim poziomie stanu sanitarno-higienicznego w miejscu pracy;
- f) przestrzeganie przepisów bhp i ppoż.;
- g) utożsamianie się z zakładem pracy, troska o jego interesy i dobre imię, dbałość o powierzone mienie, wykonywanie poleceń przełożonych ;
- h) przepracowanie pełnej normy czasu pracy z uwzględnieniem usprawiedliwionej nieobecności;
- i) obowiązkowe podpisywanie listy obecności;
- j) kulturalne załatwianie interesantów i poszanowanie przełożonych i

podwładnych;

k) punktualne rozpoczęcie i zakończenie pracy;

l) ściśle przestrzeganie ustawy antyalkoholowej i antynikotynowej

m) przestrzeganie zasad zachowania informacji niejawnych a w szczególności dokładne, zgodne z ustaleniami postępowanie z dokumentami i wiadomościami niejawnymi oraz zachowanie tajemnicy przy rozmowach z interesantami.

Zgodnie z postanowieniami tego Regulaminu - (§ 3 i § 9) pracownikom przysługiwała (obok premii regulaminowej) **premia dodatkowa - jednorazowa** jako premia wypłacana między innymi z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego, która zgodnie z § 9 ust. 3 tego Regulaminu nie stanowiła podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagrody jubileuszowej.

Zgodnie z § 9 Regulaminu (ust. 1-3) - Premia dodatkowa-jednorazowa była przyznawana w ramach funduszu płac, którym dysponuje pracodawca i nie ma charakteru roszczeniowego.

Premia dodatkowa –j ednorazowa mogła być przyznawana między innymi za szczególnie staranne i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, za wysoką dyspozycyjność i inicjatywę w pracy.

Premia dodatkowa -jednorazowa uzyskana z oszczędności, wynikających z absencji chorobowej, urlopów bezpłatnych, nieusprawiedliwionej nieobecności pracowników oraz premia wypłacana z funduszu otrzymanego z organu nadrzędnego przyznawana przez Szefa (...) w uzgodnieniu z organizacją związkową poprzez:

- określenie wartości kwotowej premii w rozkazy dziennym.

Wypłata dokonywana była na listach dodatkowych należności. Premia ta nie była pomniejszana za okres choroby i nie stanowiła podstawy naliczenia zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw.

( bezsporne )

Organ przeznaczający środki na wypłatę składnika wynagrodzenia który u pozwanego przyjął charakter premii dodatkowej – jednorazowej wskazał iż dysponenci środków (w tym okresie (...)) wydzielają dla każdego pracodawcy kwotę stanowiącą iloczyn wielkości faktycznego zatrudnienia na dany dzień (przeliczeniu na pełnozatrudnionych, zgodnie ze stanem wskazanym w sprawozdaniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniu Rb 70) i jednostkowej kwoty ( 500 zł. 700 zł itp. ), celem dokonania jednorazowych wypłat przez wszystkich pracodawców pozostających na zaopatrzeniu tego dysponenta. Ministerstwo (...)wskazało też, że przydzielone środki pracodawcy, w tym pozwany winni przeznaczyć na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych, zgodnie z postanowieniami Zakładowych Regulaminów Premiowania, a tylko wtedy, gdy w danej jednostce nie funkcjonuje ten składnik wynagradzania, na wypłaty nagród uznaniowych.

Powodowie, tak jak pozostali pracownicy (...), otrzymywali w 2012 r. i 2013 r. premie dodatkowe - jednorazowe kilkakrotnie /czternastokrotnie/. W 2012r. siedmiokrotnie tj. (...); oraz w 2013r. również siedmiokrotnie, tj. (...). Premie ta były wypłacone z tytułu

- przydzielenia(...) pracodawcom dodatkowych środków z przeznaczaniem na wypłaty dla pracowników.

- z oszczędności uzyskanych na funduszu wynagrodzeń w danym kwartale.

Przy podziale tych środków stosowano tryb uzgodnienia ze związkami zawodowymi określony w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Premie dodatkowe obligatoryjnie były przydzielane każdemu pracownikowi, nie były one wypłacane na wnioski przelożonego na przyznanie tej premii. Pracownik, aby otrzymać tą premię - nie musiał spełniać szczególnych warunków.

(dowód: bezsporne, pisma –k.83 – 83v,84-84v, 86-86v, załączniki do pisa pełn. pozwanego z dnia 14.07.2015 r. )

### **Sąd zważył co następuje:**

W ocenie Sądu roszczenia powodów w całości zasługiwały na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był zasadniczo bezsporny i opierał się w znacznej części na dokumentach. Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron.

Zgodnie z art. 4 ustawy z 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144) przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy są unormowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

Na mocy § 6 w związku z § 14 wyżej wskazanego rozporządzenia przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy **z wyłączeniem** między innymi jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie oraz nagród z zakładowego funduszu nagród, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

Istota sporu sprowadzała się zatem do ustalenia czy wypłacane powodom w oparciu o § 9 obowiązującego u pozwanego regulaminu premiowania kwoty był nagrodami w rozumieniu art. 105 kodeksu pracy czy też premiami. Regulacja § 6 w związku z § 14 rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. która wskazuje iż przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie uwzględnia się „jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie „ odpowiada w istocie definicji nagrody określonej w art. 105 k.p ( por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 21 stycznia 2015 r. II PK 56/14 LEX nr 1656489 )

Rozstrzygnięcie zatem tego problemu wypada zacząć od ustalenia zakresu pojęciowego nagrody, która w przeciwieństwie do premii regulaminowej jest świadczeniem nie roszczeniowym. W myśl art. 105 kp. „ 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. „

Celem uporządkowania rozważań w tej kwestii należy zauważyć, iż w praktyce pracodawcy niejednokrotnie tworząc siatkę pojęciową poszczególnych ( dodatkowych ) składników wynagrodzenia posługują się niejasnymi bądź wewnątrznie sprzecznymi pojęciami takim jak „ premia uznaniowa”, „ nagroda premiowa „ itp. Nazwy te utrudniają identyfikację danego składnika wynagrodzenia i jego przyporządkowania do odmiennych składników wynagrodzeniowych jakimi są nagroda i premia. Należy też wyraźnie podkreślić , iż judykatura wykształciła dychotomiczny podział świadczeń na nagrody i premie ( nie ma nic pośrodku np. premii ramowej tj. świadczenia roszczeniowego co do prawa a uznaniowego co do wysokości ) i wskazała iż w wypadku trudności z rozróżnieniem tych przeciwstawnych i wykluczających się pojęć, to **nie nazwa świadczenia ale warunki jej przyznania** decydują o tym, iż dane świadczenie jest nagrodą bądź premią.

W orzecznictwie sądowym wskazano też na pewne cechy charakterystyczne obu pojęć ( warunki ich przyznania ), które pozwalają na prawidłową kwalifikację danego składnika wynagrodzenia. I tak w tym względzie:

1 ) istotne znaczenie dla identyfikacji nagród mających oparcie w art. 105 KP ma uchwała SN z 27.3.2007 r. II PZP 3/07, OSNP Nr 17–18/2007, poz. 243. Punktem wyjścia dla rozważań Sądu nad instytucją nagrody z art. 105 kp była konstatacja że **nagrody są świadczeniami wyjątkowymi**, które **mogą być przyznawane za to, co przekracza (zwykle) obowiązki pracownika**. W dalszej części wywodu wskazano , iż skoro nagrody mogą być przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych, to niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę czy też większej ich grupy (szczególnie jeśli są wypłacane w równej lub z góry ustalonej kwocie). Jednocześnie Sąd Najwyższy zakwestionował praktykę polegającą na szerokim stosowaniu nagród „uznaniowych” czy tzw. premii uznaniowych. Wskazał, iż stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi również, zdaniem SN, 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

2) W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy podnosił iż **jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa "konkretne i sprawdzalne" warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki, ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie** (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095). Podobnie w ocenie, czy określone świadczenie jest premią, czy innym świadczeniem związanym z pracą (nagrodą ) decydującym kryterium jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane kryterium (podlegające weryfikacji przesłanki) nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia lub obniżenia - w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia tego prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 r., I PK 86/06, LexPolonica nr 414166).

3) Nadto podkreśla się, iż przy kwalifikacji danego świadczenia należy też się kierować wykładnią norm prawnych ( tekstu prawnego ) zawartych w regulaminach przyznających te świadczenia a znaczenie może mieć wykładnia językowa użytych pojęć ( uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 232/08 )

Ad 3 ) Zaczynając od tego ostatniego wątku wskazać należy, iż regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Z tego względu sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów, przede wszystkim stosując metody wykładni właściwe dla interpretacji aktów prawnych. W przypadku gdyby ustalenie treści norm prawnych dotyczących wysokości wynagrodzenia okazało się niemożliwe, sąd powinien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniem zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy, przede wszystkim w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416)

W tym kontekście wskazać należy, iż sporne świadczenie zostało nazwane „premiami dodatkowymi – jednorazowymi i „. Przy czym trudno zakładać aby autor tego tekstu prawnego miał na myśli inne świadczenie ( np. nagroda uznaniowa ) niż to które wyraźnie określił. Skoro zatem świadczenie to zostało wprost nazwane „premią dodatkową – jednorodną” „ to już wykładnia językowa i autentyczna wskazuje iż w spornym zapisie chodzi o świadczenie powszechne ( premię ) przysługujące co do zasady wszystkim pracownikom objętym treścią tego aktu ( regulaminu wynagradzania ).

Dodatkowo należy wskazać, iż dysponent funduszu premiowego – tj. organ nadrzędny ( (...) ) wprost wskazał, iż wskazał, że „ przydzielone środki pracodawcy ( które pozwany rozdysponował w formie premii dodatkowych

jednorodzących ) winni przeznaczyć na wypłaty zwiększonych premii regulaminowych, zgodnie z postanowieniami Zakładowych Regulaminów Premiowania, a tylko wtedy, gdy w danej jednostce nie funkcjonuje ten składnik wynagradzania, na wypłaty nagród uznaniowych (k.). Okoliczność ta w sposób ewidentny świadczy o tym, iż przekazane pozwanemu środki były przekazane na wypłatę **premi** a nie nagród uznaniowych ( wyraźnie w tym piśmie są rozdzielone oba świadczenia )

Takiej kwalifikacji tego świadczenia nie przekreśla zapis w § 9 pkt 3 regulaminu zgodnie z którym „ nie stanowi ona podstawy naliczania zasiłku chorobowego i dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz nagród jubileuszowych i odpraw „ gdyż to nie strony lecz ustawodawca decyduje, jakie świadczenia wchodzi do podstawy wyliczenia wskazanych świadczeń. Innymi słowy pracodawca nie jest władny w regulaminie pracy w sposób mniej korzystny niż przepisy powszechnie obowiązujące ( art. 9§ 2 kodeksu pracy ) uregulować podstawy wyliczenia należnych pracownikowi świadczeń ( tutaj nagród jubileuszowych oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego ). Także w regulaminie pracy nie można ze szkodą dla pracownika decydować o roszczeniowych bądź nieoszczeniowym charakterze danego składnika wynagrodzenia.

Ad 1) Bezsprzeczne jest to , iż premie dodatkowe przyznawane były **wszystkim** pracownikom objętym zakresem regulaminu wynagradzania. Klóci się to całkowicie z charakterem nagrody uznaniowej która z założenia przysługuje niektórym ( nielicznym ) pracownikom, tj. tym którzy w sposób ponadprzeciętny ( wyróżniający się ) wypełniali swoje obowiązki pracownicze. Dodatkowo z protokołów przyznawania premii dodatkowych ( załączniki do pisma pełn. pozwanego z dnia 14 lipca 2015 r. ) wynika iż kwotę przeznaczoną na ich wypłatę rozdzielano na ilość etatów przyjętą na dany dzień (wartość premii uśrednionej ) wskazując jednocześnie jej maksymalną wysokość ( z reguły 150% premii uśrednionej ). Wskazany sposób kalkulacji tego świadczenia wskazuje iż było ono periodyczne ( przyznawane zawsze po uzyskaniu środków z organu nadrzędnego, który środki te pozyskiwał z określonego w regulaminie źródła finansowania ), powszechne ( przysługujące wszystkim zatrudnionym w danym okresie pracownikom ) i przyznawane bez spełnienia szczególnych warunków ( jedynym kryterium było pozostawanie w zatrudnieniu w danym dniu ). Są to cechy charakteryzujące tylko i wyłącznie składnik wynagrodzenia jakim jest premia ( brak jest jakiegokolwiek cechy charakterystycznej dla nagrody )

Ad 2 ) Jak wcześniej wskazano decydujące dla kwalifikacji danego świadczenia ( jako premii bądź nagrody uznaniowej ) mają **faktyczne warunki jej przyznania** i czy w praktyce posługuje się **konkretnymi i sprawdzalnymi** warunkami jej przyznania.

Jak zostało to już wcześniej wskazane warunkiem przyznania premii był fakt pozostawania w zatrudnieniu na dany dzień a jej wysokość uzależniona była m.in. od przepracowanie wskazanego okresu. W tym miejscu warto wskazać, iż w wyroku SN z dnia 11 lipca 2006 r. I PK 86/06 LEX nr 437027 wskazano iż „ przepracowanie wskazanego okresu, choćby polegało wyłącznie na pozostawaniu w nim w stosunku pracy, jest przesłanką zobiektywizowaną i sprawdzalną, a więc świadczenie od niego zależne jest premią. Jest to świadczenie za pracę wykonaną, gdyż nie chodzi tutaj o wykonanie konkretnych zadań pracowniczych, ale o spełnienie skonkretyzowanego warunku, od którego zależy nabycie prawa do świadczenia.”

W tym kontekście nie może ulegać wątpliwości , iż sporny składnik wynagrodzenia – premia dodatkowa – jednorazowa – była premią regulaminową gdyż jej wypłata w praktyce uzależniona była od spełnienia konkretnego sprawdzalnego warunku . Dodatkowo była ona łatwa do wyliczenia ( w zakresie wysokości premii uśrednionej ) skoro jej wysokość zależna była rozmiaru przydzielonych środków ( wskazanych w organie nadrzędnym ) odniesionej do liczby etatów na dany dzień ( była też określana jako ilość etatów pomnożona przez konkretną jednostkową kwotę ) W konsekwencji bez trudu można było wyliczyć jej wysokość.

Zawierała ona także w praktyce je stosowania **reduktory premiowe** ( premia była pomniejszana w zależności od stażu pracy w danym – z reguły kilkumiesięcznym okresie i nie była przyznawana osobom będącym na urloпах bezpłatnych, macierzyńskim, wychowawczym i rehabilitacyjnym - te kategorie osób nie „świadczyły pracy w okresie za który przyznawano premie „) gdyż przykładowo pomniejszano ją za „ brak należytej realizacji zadań

w zakresie weryfikacji usług świadczonych na rzecz jednostek i instytucji w rejonie odpowiedzialności (...) L. „ ( dokumentacja o przyznaniu premii stanowiąca załącznik do pisma procesowego pozwanego z dnia 14.07.2015 r ) oraz **przesłanki jej zwiększenia**. W tym ostatnim wypadku określano maksymalną wysokość takiego świadczenia ( cecha charakterystyczna dla premii a nie nagrody ) poprzez odniesienie jej do konkretnej kwoty albo opisowo ( 150% premii uśrednionej ) . Dodatkowo jako przesłanki zwiększenia premii wskazywano przykładowo „ pełnienie dwóch funkcji „ duży natłok prac „ „ obciążenie nowymi zadaniami „ „ wydawaniem i przyjmowaniem kluczy co wiązało się z wcześniejszym i późniejszym wychodzeniem z pracy oraz archiwizowaniem „ „ usuwaniu skutków zalania pomieszczeń piwnic „ „ w trakcie inspekcji kryptograficznej ( ... ) wyróżnili się wiedzą wykraczającą poza zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku służbowym „ itp. ( dokumentacja o przyznaniu premii stanowiąca załącznik do pisma procesowego pozwanego z dnia 14.07.2015 r ) W praktyce stosowano mechanizmy typowe dla przyznawania premii tj. wskazanie jej uśrednionej wysokości posługiwanie się reduktorami premii ( niepełny okres pracy w danym przedziale czasowym , przebywanie na urloпах bezpłatnych, nieprawidłowe wykonywanie obowiązków ) oraz przesłankami jej zwiększenia ( wykonywanie dodatkowej pracy, wyróżniające wykonywanie obowiązków ) . Warto zwrócić uwagę iż de facto pozwany pracodawca **wprost stosował** uregulowanie dotyczącej **zwiększenia premii regulaminowej** (§ 6 pkt 2 regulaminu wynagradzania mówił przecież iż „ zwiększenie premii może być przyznane za wykonywanie ponadplanowych zadań służbowych oraz za dodatkowe obciążenie pracą w razie niepełnej obsady stanowisk „ ) oraz **jej pomniejszenia** (§ 7 pkt 3 regulaminu wynagradzania wskazywał iż premia regulaminowa ulega zmniejszeniu w przypadku „ nie wypełnianie powierzonych obowiązków lub wykonywanie ich niedbale „ )

Sumą tych rozważań jest stwierdzenie iż sporne składniki wynagradzania posiadają wszystkie cechy premii w świetle przyjętych wyżej przesłanek kwalifikacyjnych. Wyklucza to zatem twierdzenie iż świadczenia te są nagrodami w rozumieniu art. 105 k.p. ( nie posiadają one żadnych cech nagrody uznaniowej wskazanych w art. 105 k.p ) W tej sytuacji składnik wynagrodzenia w postaci „ premii dodatkowej – jednorazowej „ stanowi podstawę dla wyliczenia nagród jubileuszowych oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego o czym Sąd orzekł w sentencji wyroku ( wyliczenia wysokości wyrównanych w ten sposób świadczeń nie były kwestionowane przez pozwanego )

SSR Rafał Jerka