

Sygn. akt XXI Pa 674/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Grzegorz Kochan	
Sędziowie: SO Sylwia Kulma SO Dorota Czyżewska (spr.)	
Protokolant: Agnieszka Walczyk	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 r. w Warszawie

z powództwa H. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.,

(...) Zakładowi (...) na (...) Spółce Akcyjnej w W.

o nagrodę roczną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 5 lipca 2016 roku sygn. akt VIII P 26/16

oddala apelację.

**Sygn. akt XXI Pa 674/16**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 28 października 2015 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) Zakładowi (...) na (...) SA w W. oraz (...) SA w W., powódka H. S. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) na Życie na jej rzecz kwoty 2.103 zł brutto, a od pozwanego (...) kwoty 1.581 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z ustawowymi odsetkami od wskazanych kwot, liczonymi od 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty. Ponadto, powódka wniosła o solidarne zasądzenie od obu pozwanych zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W toku procesu powódka dwukrotnie rozszerzała powództwo. Ostatecznie powódka wniosła o zasądzenie od (...) na (...) SA kwoty 2.555,36 zł brutto, a od pozwanego (...) SA kwoty 1.622,27 zł brutto wraz z liczonymi w przypadku obu kwot odsetkami ustawowymi od 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty.

Nakazem zapłaty z 14 grudnia 2015 r. tutejszy Sąd nakazał pozwanemu (...) na (...) SA zapłacić na rzecz powódki kwotę w wysokości 2.837,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013 r. oraz pozwanemu (...) SA kwotę 1.831,51 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013 r.

W sprzeciwach od nakazu zapłaty z 23 grudnia 2015 r. (data stempla pocztowego) pozwani (...) na (...) SA z siedzibą w (...) SA z siedzibą w W. wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

Strona pozwana kwestionowała wysokość żądanych przez powódkę kwot podając, iż hipotetyczna wysokość nagrody rocznej za 2012 r. w przypadku (...) SA to kwota 1.703,91 zł, a w przypadku (...) na (...) SA – 2.622,99 zł (protokół – k. 122, zaświadczenia – k. 127, 128).

Ostatecznie powódka zaakceptowała dokonane przez pozwane spółki wyliczenia nagrody rocznej.

Wyrokiem z 5 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanego (...) Zakładu (...) na (...) S.A. na rzecz powódki H. S. kwotę 2.622,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty; w punkcie drugim - zasądził od pozwanego (...) S.A. na rzecz powódki H. S. kwotę 1.703,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty; w punkcie trzecim - nakazał pobrać od pozwanego (...) Zakładu (...) na (...) S.A. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia kwotę 132 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu; w punkcie czwartym - nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia kwotę 86 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. S. była zatrudniona w (...) na (...) SA w wymiarze pełnego etatu w okresie od 1 lipca 1980 r. do 31 października 2010 r., a od 1 listopada 2010 r. do 31 października 2012 r. powódka była zatrudniona na 1/2 etatu w obu spółkach grupy: (...) na (...) SA. Powódka wykonywała pracę na stanowiskach: starszy specjalista obsługi klienta, kierownik (...), kierownik przedstawicielstwa, starszy inspektor, inspektor, starszy referent, referent, a ostatnim zajmowanym przez powódkę stanowiskiem było stanowisko starszego specjalisty obsługi klienta.

27 czerwca 2012 r. pozwane spółki wypowiedziały powódce warunki umowy o pracę jako przyczynę podając zmianę systemu wynagradzania i konieczność dostosowania warunków płacy powódki do nowych zasad. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków wynagradzania i świadczeń związanych z pracą, co spowodowało, iż umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia tj. 31 października 2012 r.

Zgodnie z § 36 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) na (...) SA z 30 października 2006 r., pracownikom (poza pracownikami objętymi Zarządzaniem Przez Cele) przysługują nagrody roczne z funduszu nagród rocznych. Zasady tworzenia funduszu i wypłat nagród rocznych określał regulamin przyznawania nagród rocznych stanowiący załącznik nr 4 do Układu. W myśl regulaminu przyznawania nagród rocznych nagroda roczna ustalana jest w wysokości 8,5 % sumy wskazanych w § 1 ust. 2 świadczeń należnych pracownikowi z tytułu stosunku pracy łączącego pracownika z (...) na (...) SA za rok, za który przyznawana jest nagroda.

Analogiczną regulację zawierały postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA z 11 maja 2003 r. (§ 32), a w zakresie nagrody rocznej regulamin przyznawania nagród rocznych (§ 1 pkt 2 i § 2 pkt. 1).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości, a Sąd Rejonowy nie dopatrył się okoliczności mogących skutkować powstaniem wątpliwości co do ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Tytułem wstępu Sąd pierwszej instancji wskazał, iż w praktyce funkcjonują dwa rodzaje premii: regulaminowa i uznaniowa. Obie te nazwy stosuje się również w doktrynie i orzecznictwie. Podkreślono, iż decydujące znaczenie ma nie nazwa tego składnika wynagrodzenia, lecz jego faktyczny charakter prawny wynikający z treści umownych postanowień stron lub z przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 29 kwietnia 2005 r.: sygn. akt III PK 11/05). Decydującym kryterium pozwalającym na rozróżnienie rodzaju premii, a właściwie na odróżnienie jej od nagrody jest to, czy odpowiednie akty wewnętrzne (układy zbiorowe, regulaminy lub umowy o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. Jeżeli tak jest, to w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może skutecznie dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa. Wtedy premia ma roszczeniowy charakter i jest zwykle określana jako premia regulaminowa (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 1977 r., sygn. akt I PZP 6/77, OSNCP nr 11/1977, poz. 207). Sąd Rejonowy zaznaczył, że podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy również w wyroku z 21 września 2006 r. (sygn. akt II PK 13/06), gdzie wskazano, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą. W związku z tym świadczenie, którego wypłata jest uzależniona od spełnienia konkretnego i podlegającego weryfikacji warunku, jest premią, a nie nagrodą (premią uznaniową) uzależnioną wyłącznie od uznania pracodawcy.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy wskazał, że treść obowiązujących w pozwanych spółkach regulaminów, które w sposób precyzyjny podawały przesłanki nabycia prawa do nagród rocznych dawał możliwość uznania, że przedmiotowe świadczenia miały charakter roszczeniowy.

Sąd Rejonowy podniósł, że jednym ze źródeł prawa pracy jest układ zbiorowy pracy, czyli akt o charakterze ponadindywidualnego porozumienia zbiorowego zawierany przez podmioty reprezentujące pracowników oraz pracodawców. Układ zbiorowy pracy stanowi źródło praw i obowiązków pracowników i pracodawców. Zaznaczono, że sposób wprowadzania nowych zasad przewidzianych w układach zbiorowych pracy do indywidualnych umów o pracę przewiduje art. 241<sup>13</sup> k.p. Podkreślono, że ustawodawca w treści art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. stworzył swoistą regułę, zgodnie z którą korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie w spółce (...) SA obowiązywały postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 11 maja 2003 r., natomiast w spółce (...) na (...) SA – postanowienia (...) z dnia 30 października 2006 r. Postanowienia układu dotyczyły między innymi nagrody rocznej oraz odprawy emerytalnej. Odnośnie przyczyn wypowiedzenia zmieniającego wręczonego powódce w dniu 27 czerwca 2012 r. wskazano, że dotyczyły one wypowiedzenia zakładowych układów zbiorowych obowiązujących w spółkach („dotychczasowych regulacji płacowych”). Zaznaczono, że powódka odmówiła przyjęcia nowych, mniej korzystnych dla niej warunków płacy i tym samym stosunek pracy z pozwanymi spółkami ustał z upływem okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że nowe warunki płacowe mogły mieć zastosowanie do powódki począwszy od 1 listopada 2012 r., a zatem do tego czasu powódka zachowała prawo do świadczeń określonych w „dotychczasowych regulacjach płacowych” zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy i porozumieniach oraz regulaminach określających warunki wynagradzania pracowników (...) SA i (...) na (...) SA.

Innymi słowy wskazano, że zmiana indywidualnych warunków wynagradzania powódki mogła nastąpić jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie przez pracodawcę zakładowych układów zbiorowych pracy nie miało skutku w postaci automatycznej zmiany warunków wynagradzania poszczególnych pracowników.

Wprowadzenie nowych zasad wynagradzania mogło się odbyć (i odbyło) poprzez wypowiedzenia zmieniające. Pozwani wręczyli powódce wypowiedzenia zmieniające, niemniej jednak powódka ich nie przyjęła, co doprowadziło do ustania stosunków pracy. Sąd Rejonowy nie zgodził się zatem z twierdzeniami pozwanych dotyczącymi obowiązywania w stosunku do powódki nowego systemu wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. znajduje wprost zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego również rozwiązaniem układu zbiorowego pracy (w tym również z upływem okresu, na jaki został zawarty) także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, zauważając, że ustanawia on podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego na treść stosunku pracy, niezależnie od tego, czy został on zastąpiony nowym układem, czy też taki układ nie został zawarty. Z normy tej zaś wynika, że stosunki pracy ukształtowane postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy modyfikacja ta jest spowodowana wprowadzeniem nowego układu zbiorowego pracy, czy wynika wyłącznie z rozwiązania układu (tak Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 29 września 2008 r., II PZP 3/06 i z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08).

Sąd Rejonowy ocenił, że powódka nabyła prawo do nagrody rocznej na mocy dotychczasowych przepisów, a zatem roszczenie dotyczące zasądzenia nagrody rocznej okazało się zasadne. Sąd ten nie podzielił zarzutów pozwanych spółek dotyczących niezasadności powództwa z uwagi na brak przepracowania przez powódkę pełnego roku. Wskazano, że regulaminy przyznawania nagród rocznych obowiązujące powódkę przewidywały warunek przyznania nagrody rocznej w pełnej wysokości w przypadku nienagannej pracy i rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który przyznawana jest nagroda, co nie było, w ocenie Sądu Rejonowego, równoznaczne z ustanowieniem przesłanki przepracowania całego roku kalendarzowego jako podstawy do przyznania nagrody rocznej.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt I i II wyroku, zasądając na rzecz powódki nagrodę roczną w wysokości, jaką powódka zaakceptowała po dokonaniu przez pozwanych stosownych wyliczeń.

Apelację od wyroku złożyli pozwani zaskarżając go w części zasądzonej od pozwanych na rzecz powódki kwotę 1.703,91 zł oraz 2.622,99 zł. Pozwani wnieśli o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów postępowania w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego lub uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwani zarzucili naruszenie przepisów Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA z 11 maja 2003 r., a w szczególności załącznika nr 4 do tego Układu zatytułowanego „Regulamin przyznawania nagród rocznych” oraz analogicznie naruszenia przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) na (...) SA z 30 października 2006 r., poprzez bezpodstawne zasądzenie na rzecz powódki nagrody rocznej na podstawie nieobowiązującego już Układu.

W uzasadnieniu apelacji pozwani wskazali, że literalna treść regulaminu przyznawania rocznych, a w szczególności § 1 pkt 5 powyższego aktu wyraźnie stanowi, iż nagrodę roczną w pełnej wysokości przyznaje się pracownikowi za nienaganą i sumienną pracę w okresie całego roku kalendarzowego, za który przyznawana jest nagroda. Z powyższego przepisu pozwane Spółki wywodziły, że samo przyznanie tej nagrody następuje po upływie całego roku kalendarzowego, natomiast w przypadku powódki warunek ten nie został spełniony.

Ponadto pozwani podnieśli, że (...) SA oraz (...) na (...) SA przestały obowiązywać w całości z chwilą ich wypowiedzenia, niezależnie od tego czy dany pracownik pracował do końca jego obowiązywania czy też krócej. Skoro układy zostały wypowiedziane ze skutkiem na koniec maja, w ocenie pozwanych odpadły podstawy do przyznawania na rzecz pracowników jakichkolwiek świadczeń, w odniesieniu do których decyzja ta winna zapaść już po rozwiązaniu układu, a tym bardziej po spełnieniu wymogów związanych z oceną pracy danego pracownika przez cały rok. Zdaniem pozwanych bezpodstawnym było uznanie, iż pozwani zobowiązani byli do wypowiedzenia powódce Zakładowego Układu Zbiorowego, gdyż układ ten został wypowiedziany ze skutkiem na dzień 31 maja 2012 r. Wskazano, że

ponieważ pozwani zawarli Układ z reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi, to związki te otrzymały wypowiedzenie Układu. Pozwani podnieśli, że skoro układ przestał obowiązywać w odniesieniu do wszystkich pracowników, przestał obowiązywać również w odniesieniu do powódki. W ocenie pozwanych nie ma podstaw do przyjęcia, że Układy obowiązywały wyłącznie w stosunku do powódki, tylko dlatego, że ta zaprzestała świadczenia na rzecz pozwanych pracy w końcowym okresie obowiązywania Układów.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości.

### **Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:**

apelacja pozwanych jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu apelujących, zgodnie z którym nastąpiła skuteczna zmiana warunków pracy i płacy w stosunku do powódki. Ponieważ powódka nie zaakceptowała zaproponowanych przez pozwane Spółki nowych warunków pracy i płacy, nie nastąpiła inkluzja proponowanych przez pracodawcę zmian, a jedynie rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 42 § 3 zd. 1 k.p. Dotychczasowe warunki pracy i płacy zostały zachowane do momentu rozwiązania stosunku prawnego łączącego strony. Konstrukcja prawna przepisu art. 42 § 3 k.p. nie nasuwa wątpliwości interpretacyjnych. Przyjęcie przez pracownika nowych, w miejsce wypowiedzianych, warunków pracy i płacy powoduje, że stosunek pracy trwa nadal. Odmowa przyjęcia warunków zmieniających prowadzi do definitywnego zakończenia umowy po okresie wypowiedzenia. Niezaakceptowana zmiana warunków zatrudnienia, nie kształtuje nowych warunków pracy. W przypadku zmiany warunków pracy i płacy w trakcie okresu wypowiedzenia dochodziłoby do podwójnego negatywnego w skutkach pokrzywdzenia pracownika. Nie zgadzając się na zaproponowane nowe warunki zatrudnienia, powódka miałaby gorszą sytuację, aniżeli pracownik, któremu złożono wypowiedzenie definitywne umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 ust. 2 k.p. Jednocześnie powodowałoby to jednostronne wprowadzenie do stosunku pracy nowych warunków wynikających z samego faktu złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Skoro ustawodawca uzależnia skuteczność wypowiedzenia od zgody pracownika, wadliwym byłoby uznanie, że jednostronna czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia warunków pracy i płacy prowadzi do automatycznego zastąpienia dotychczasowych warunków.

Nie ulega wątpliwości, iż wprowadzone na mocy (...) obu pracodawców warunki stały się częścią stosunku pracy stron i wymagały one wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 42 k.p. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników są wprowadzane w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie ich partnerom społecznym, o ile jest istotne z punktu widzenia ewentualnej oceny (...), jak również skuteczności wypowiedzeń, to nie ma wpływu na inkorporowanie mniej korzystnych postanowień w poszczególne stosunki pracy. Imperatywna norma wynikająca z treści art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż jedynie skuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy (tj. takie, które prowadzi do ich przekształcenia) stanowi podstawę do wygaśnięcia bardziej korzystnych ustaleń w zakresie uzgodnionych i wchodzących w życie ustaleń.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy obowiązujących u pozwanych Spółek, w tym w szczególności § 1 ust. 5 załącznika nr 4 do każdego z (...). Powołana regulacja przewidywała nagrodę roczną w pełnej wysokości za nienaganną i sumienną

pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który przyznawana jest nagroda. Wewnątrzzakładowe akty normatywne nie przewidywały sytuacji, w której pracownik, w wyniku niezależnych od niego okoliczności, utracił prawo do nagrody za wykonaną pracę. Wykładnia literalna powyższego przepisu wskazuje bowiem, że nagroda ta przewidywana była za sumienną pracę pracownika w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków w okresie całego roku kalendarzowego. Nie oznacza to jednak, że nie przysługiwałaby ona pracownikowi za przepracowanie krótszego niż rok okresu. Z § 1 ust. 5 załącznika nr 4 nie wynika bowiem, aby stosunek pracy między stronami musiał trwać przez cały rok kalendarzy, a wyłącznie, aby w tym okresie praca była nienaganna i sumienna, jak również, aby pracownik rzetelnie wykonywał powierzone mu obowiązki. Spełnienie tego kryterium w myśl § 1 ust. 5 załącznika nr 4 upoważniało pracownika do otrzymania nagrody. Przepis ten nie stanowił bowiem ogólnie o prawie powódki do nabycia nagrody rocznej, ale regulował kryteria jej przyznania, wśród których nie wymieniono zatrudnienia przez cały rok kalendarzowy, za który nagroda była przyznawana. Strona pozwana nie wykazała również, aby stosownie do wewnątrzzakładowych regulacji Spółek, powódka utraciła prawo do nagrody rocznej. Przypomnieć należy, że utrata prawa następowała w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wyrządzenia szkody pracodawcy z winy pracownika, zagarnięcia jego mienia, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, przystąpienia do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub przystąpienia do pracy w stanie po użyciu środków odurzających. Żadna z powyższych okoliczności w niniejszej sprawie nie nastąpiła.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że powódka zachowała prawo do nagród w wysokości przepracowanego okresu u pozwanych Spółek w skutek nienagannej i sumiennej, jak również rzetelnej pracy. Brak przesłanek do stwierdzenia utraty przez powódkę prawa do nagrody rocznej, z jednoczesnym uwzględnieniem faktu, iż (...) pozwanych Spółek nie przewidywały sytuacji, w której znalazła się powódka sprawa, iż na mocy § 32 (...) S.A. oraz § 35 ust. 1 pkt 1 (...) na (...) S.A. nabyła ona prawo do nagrody rocznej w kwocie relatywnej do przepracowanego okresu roku, za który nagroda się należała.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Sylwia Kulma Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska