

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Protokolant: Ewelina Grześkowiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa G. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ś.

o premie regulaminową

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód G. R., pozewem z 11 stycznia 2016 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., wniósł o uchylenie kary pozbawienia prawa do premii regulaminowej wymierzonej mu 15 grudnia 2015 r. i zasądzenie od strony pozwanej 200,00 zł tytułem niesłusznie potrąconej premii regulaminowej w wysokości 10% za miesiąc grudzień 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że 15 grudnia 2015 r. została mu wymierzona kara porządkowa, od której w ustawowym terminie 7 dni wniósł sprzeciw. Wymierzając kare, strona pozwana naruszyła jednak przepisy Kodeksu pracy, albowiem nie zwróciła się do reprezentującej go organizacji związkowej o zajęcie stanowiska przed rozpatrzeniem sprzeciwu.

Ponadto, powód uważa, że nałożona na niego kara jest niesłuszna i nieuzasadniona. Praca, którą wykonuje związana jest z obsługą, kontrolą i nadzorem procesu technologicznego angoby, który polega na malowaniu produkowanych dachówek, rozrabianiu farb, regulacji i ustawienia urządzeń malujących.

Przez kilka lat na tym odcinku pracowały ciągle dwie osoby. Wynika to z różnych czynności, które trzeba wykonać w celu zapewnienia sprawnego przebiegu procesu oraz jego ciągłej kontroli i nadzoru. Na złożoność tego procesu składa się dodatkowo również fakt wykonywania tych czynności na dwóch poziomach i konieczności kontrolowania i nadzoru przebiegu procesu zarówno na pierwszym poziomie jak i na drugim.

Po przeniesieniu drugiego pracownika do innej części zakładu, powód pracuje przy tym procesie sam, a czasami tylko w niektóre dni razem z drugim pracownikiem. Taka sytuacja rotacji trwa już od trzech lat i trwa w dalszym ciągu. Nie pozwala to na dochowanie pełnej kontroli i nadzoru w procesie angobowania. Swoje uwagi w tym zakresie wielokrotnie zgłaszał pracodawcy (k. 2-4).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód jest zatrudniony od lutego 2005 r. Do jego zakresu obowiązków należy między innymi dbałość o powierzone narzędzia, urządzenia, materiały niezbędne do wykonywania pracy i kontrola ich stanu technicznego, w zakresie której mieści się kontrola stanu sit i maszyn na stanowisku pracy.

14 grudnia 2015 r. przełożeni powoda zauważyli, że w kabynie malującej na stanowisku angob pozostawiono dachówkę. Swoje spostrzeżenia przekazali bezpośrednio mistrzowi zmianowemu, który 15 grudnia 2015 r. przeprowadził z nim rozmowę dyscyplinującą w trakcie której pouczył go, że nie może dochodzić do pozostawiania dachówek na liniach transportowych po skończonej zmianie. Tego dnia kierownik produkcji zauważył, że na dachówkach, które zostały już pokryte farbą, znajdują się okruchy i zanieczyszczenia. Rezultatem kontroli jaka została przeprowadzona w wyniku wykrycia wady, było stwierdzenie, że sita przepływu farby są dziurawe, zarówno w górnych, jak i dolnych zbiornikach angob. Osoba odpowiedzialna za kontrolowanie procesu angobowania przez ponad 3 godziny nie dostrzegła i nie zgłosiła wadliwego angobowania dachówek, w wyniku którego na dachówkach znalazły się wtrącenia pochodzenia obcego – okruchy i zanieczyszczenia. Zarówno 14 jak i 15 grudnia 2015 r. operatorem odpowiedzialnym za odpowiednie nałożenie angoby był powód.

15 grudnia 2015 r. mistrz zmianowy wystąpił z wnioskiem o pozbawienie powoda prawa do premii, motywując to nienależytym wykonywaniem obowiązków na stanowisku pracy. Wniosek został zatwierdzony przez kierownika produkcji i jeszcze tego samego dnia decyzja o pozbawieniu prawa do premii regulaminowej została przekazana powodowi. Od decyzji powód odwołał się do zarządu spółki wskazując, że stwierdzenie nienależytego wykonywania obowiązków powinno być jednoznacznie udokumentowane, zarzucając jednocześnie, że nie jest możliwym wykonywanie przez niego nałożonych obowiązków sposobem prawidłowy bez pomocy drugiego pracownika. Po wysłuchaniu powoda 29 grudnia 2015 r., zarząd podtrzymał decyzję. Operator angob ma około 15 minut na przygotowanie angob do prawidłowej pracy. W tym czasie powinien między innymi skontrolować stan sita i sprawdzić czy nie są uszkodzone. Bezsporne jest, że powód tego nie zrobił, o czym świadczą zaistniałe nieprawidłowości, a do kontroli sit nie jest potrzebny drugi pracownik.

Strona pozwana wskazała również, że prawo do premii regulaminowej uregulowane jest w Regulaminie, który określa również warunki, w których pracownik nie nabywa do niej prawa, a także procedurę odwoławczą. W przypadku powoda wszystkie procedury zostały zagotowane zgodnie z regulaminem. Ponieważ obniżenie prawa do premii nie stanowi kary porządkowej nie można do niej stosować nawet na zasadzie analogii, przepisów i trybu odwoławczego właściwego dla kar porządkowych (k. 12-19).

Ustalenia faktyczne.

Powód, G. R., jest pracownikiem strony pozwanej (...) sp. z o.o. i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś. zatrudnionym od 4 lutego 2005 r. na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na ostatnio zajmowanym stanowisku operator maszyn angobujących (od grudnia 2007 r.).

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

U strony pozwanej obowiązuje regulamin premii regulaminowej.

Zgodnie z § 9 ust. 1 regulaminu, pracownik nie nabywa prawa do premii za dany miesiąc między innymi w przypadku nienależytego i zawinonego przez pracownika, wykonania obowiązków – 10%.

Zgodnie z § 10 ust. 1 regulaminu, decyzję o pozbawienia pracownika prawa do premii podejmuje bezpośredni przełożony, o czym informuje się pracownika.

Zgodnie z § 10 ust. 5 regulaminu, o przyczynie pozbawienia prawa do premii za dany miesiąc pracownik jest informowany na piśmie przez bezpośredniego przełożonego nie później niż do upływu 3 dnia od momentu zdarzenia, poprzez wręczenie mu decyzji.

Zgodnie z § 11 ust. 1 regulaminu, od decyzji o pozbawieniu prawa do premii, pracownik ma prawo odwołać się do bezpośrednio albo za pośrednictwem organizacji związkowej do zarządu spółki w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o przyczynie pozbawienia prawa do premii.

Zgodnie z § 11 ust. 2 regulaminu, organizacja związkowa przekazuje odwołanie zarządowi wraz ze swoim stanowiskiem w ciągu 7 dni od otrzymania odwołania.

Zgodnie z § 11 ust. 3 regulaminu, zarząd uwzględnia lub odrzuca odwołanie po wysłuchaniu pracownika i po rozpatrzeniu ewentualnego stanowiska organizacji związkowej.

Zgodnie z § 11 ust. 4 regulaminu, o uwzględnieniu lub odrzuceniu odwołania zarząd zawiadamia w terminie 7 dni pracownika i organizację związkową za pośrednictwem której zostało złożone odwołanie.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia regulaminu premiowania – karta 39-44.

Do zakresu obowiązków powoda jako operatora maszyn angobujących, należało między innymi dbanie o powierzone narzędzia, urządzenia i materiały niezbędne do wykonywania pracy i dokonywanie bieżącej kontroli stanu technicznego i ich czystości.

Dowody:

- Kserokopia zakresu obowiązków operatora maszyn angobujących – karta 29-30.

Dział angoby składa się z czterech linii produkcyjnych znajdujących się w bliskim sąsiedztwie obok siebie. Zazwyczaj wszystkie linie pracują. Zdarzają się sytuacje, że część z nich nie pracuje, ale ma to miejsce przeważnie w przypadku awarii. Wówczas pracują np. dwie, trzy linie. Początkowo, kiedy powód zaczął pracę na dziale angoby pracowało tam dwóch pracowników; powód oraz L. K.. Od około trzech lat sytuacja ta uległa zmianie. L. K. był przenoszony na inne stanowiska pracy, a powód zazwyczaj pracował sam. Wcześniej zasypywanie farby trwało około 45-50 minut, gdyż wykonywał się to ręcznie z worków. Obecnie dzięki wprowadzeniu półautomatycznego zasypu czas ten wynosi 5-10 minut. Jeżeli pracownik angoby dokonuje zasypywania farby dostaje od mistrza zmianowego osobę do pomocy, która kontroluje proces na niższym poziomie. Są dwa stanowiska operatora maszyn angobujących umieszczone na parterze z obu stron linii technologicznych.

Proces malowania odbywa się na parterze, natomiast zalewanie farbą na piętrze, gdzie są cztery zbiorniki. Na początku zmiany idzie się na wyższe piętro, gdzie rozlewa się farbę, a następnie schodzi się na dół, żeby pilnować malowania dachówki na całej powierzchni zgodnie z technologią.

Jak były dwie osoby, to prace były podzielone. Jedna pilnowała malowania, a druga zajmowała się w tym czasie wsypywaniem, rozlewaniem farby do zbiorników lub porządkami.

Na linii produkcyjnej z dachówką znajdują się kabiny do malowania, do których trzeba niejednokrotnie wchodzić do środka w specjalnych maskach ochronnych.

Sita maszyn angobujących znajdują się w zbiornikach górnych na pierwszym piętrze oraz na zbiornikach dolnych na parterze. Na każdej linii znajdują się osobne sita. Są one zamontowane od niedawna z uwagi na to, że wcześniej zdarzały się braki w postaci narzutów grubszej ilości farby. Sita mają kształt półokręgu o średnicy około 1 metra. Natomiast rura wlewowa ma średnicę około 10 cm i znajduje się w jednym miejscu. Sita powinny być kontrolowane przed nalaniem farby. Najczęściej jest to robione w miejscu gdzie jest rura wlewowa do farby. Natomiast końce sit raczej się nie kontroluje. Sprawdzenie sita zajmuje kilkanaście sekund. Jeżeli w sicie będzie duży otwór, to może się zdarzyć, że na dachówki dostaną się grudki źle wymieszanej farby. Może to wynikać z tego, że farba albo została za późno wsypana do zbiorników do rozrabiania, albo oderwała się z oklejonych baniaków na bokach. Wtedy takie grudki mogą się dostać na dachówki.

W ciągu jednej zmiany przez stanowisko angobowania przechodzi około 50.000 dachówek. Około 80% czasu pracy wykonuje się na parterze, a 20% na pierwszym piętrze.

Co pół godziny pracownik powinien przeprowadzić kontrolę aplikacji i narzutu, co powinien potwierdzić odpowiednim wpisem w karcie angobowania.

Dowody:

- Częściowo zeznania świadka L. K. złożone na rozprawie 04.04.2016 r.,
- Zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. C. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.
- Częściowo zeznania powoda G. R. złożone na rozprawie 01.08.2016 r.,
- Kserokopia instrukcji bhp linii angobującej – karta 31-32,
- Schemat poglądowy dotyczący stanowisk operatora maszyn angobujących – karta 67-69,
- Wydruki zdjęć – karta 70-73,
- Instrukcja stanowiskowa działu angoby – karta 74-75,
- Uwierzytelnione kserokopie kart angobowania – zielona teczka w aktach sprawy.

14 grudnia 2015 r. kierownik produkcji D. P. wraz z dyrektorem zakładu M. C. pod koniec zmiany w trakcie kontroli zakładu zauważyli, że w miejscu angobowania są pozostawione dachówki. Zwrócili uwagę mistrzowi zmianowemu M. M., żeby następnego dnia zwrócił na to uwagę powodowi, że nie można zostawiać dachówek w miejscu angobowania ponieważ mogą powodować ryzyko zapróśzenie brudem.

15 grudnia 2015 r. M. M. przeprowadził z powodem rozmowę na ten temat i przypomniał z zwiększeniu kontroli i sprawdzaniu urządzeń. Tego dnia około godz. 10:00 kierownik produkcji D. P. przechodząc przez linie produkcyjne kontrolowane przez powoda, zauważył na ustawce, czyli na wążach z wyrobem gotowym, że idą wady wtrącenia. Podeszedł na stanowisko pracy powoda i zaczął kontrolować poszczególne etapy produkcji należące do obowiązków powoda. W przeciągu 3-4 minut stwierdził, że co najmniej dwa sita odpowiedzialne za wyłapywanie zanieczyszczeń są dziurawe, co mogło być przyczyną zanieczyszczeń. Dachówki z wadami szły z kilku linii. D. P. poinformował mistrza zmianowego M. M., że jest to niedopuszczalne. Z powodem została przeprowadzona rozmowa przez M. M.. Powód był w tym czasie na stanowisku pracy i mógł zauważyć wtrącenia, zapróśzenia w dachówkach.

Powód wiedział, że sita są dziurawe i widział, że dachówki idą z wadami, nie zgłosił tego jednak nikomu.

Dowody:

- Zeznania świadka D. P. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.,
- Zeznania świadka M. C. złożone na rozprawie 25.05.2016 r.
- Zeznania powoda G. R. złożone na rozprawie 01.08.2016 r.

15 grudnia 2015 r. przełożony powoda mistrz zmianowy M. M. zawniósł o obniżenie powodowi premii regulaminowej o 10% za miesiąc grudzień 2015 r. Wniosek swój uzasadniając nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków na stanowisku pracy. Brak kontroli i zgłoszenia dziurawych się w zbiornikach przelewowych farb oraz rur doprowadzających farbę. Pozostawienie dachówki w kabinach masujących po skończonej zmianie. Wniosek został pozytywnie zaopiniowany przez kierownika produkcji D. P..

22 grudnia 2015 r. powód złożył sprzeciw od decyzji o pozbawieniu go części premii regulaminowej, wskazując, że stwierdzenie nienależytego wykonywania obowiązków powinno być jednoznacznie udokumentowane.

W związku ze złożonym odwołaniem, 29 grudnia 2015 r. doszło do wysłuchania powoda, po którym zarząd spółki postanowił odrzucić sprzeciw i podtrzymać decyzję o obniżeniu premii.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Powód jest członkiem związku zawodowego Solidarność i jest członkiem komisji tego związku.

Dowody:

- Zeznania powoda G. R. złożone na rozprawie 01.08.2016 r.

Ocena dowodów:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o zeznania świadków, przesłuchanie stron, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które były spójne, logiczne i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Zeznania świadka L. K. w dużej mierze odnosiły się do kwestii związanych z organizacją pracy na angobach, które jednak nie miały większego znaczenia z punktu widzenia konkretnych przyczyn obniżenia powodowi premii.

Przesłuchanie powoda, Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powód postrzegał zaistniałą sytuację w sposób subiektywny. Z jednej strony kładzie duży nacisk na złą organizację pracy na dziale angoby przez pracodawcę, natomiast z drugiej strony nie dostrzegła własnych uchybień i nie potrafił w sposób logiczny i przekonujący wytłumaczyć dlaczego, pomimo, że wiedział o dziurawych sitach, nie zgłosił tego przełożonym.

Rozważania prawne

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy wyraźnie zaznaczyć, że zastosowana wobec powoda „sankcja” nie jest karą o jakiej mowa w Kodeksie pracy (art. 108 k.p.) i nie może być w ten sposób postrzegana.

Należna powodowi premia, o którą toczył się spór, wynikała z obowiązującego u strony pozwanej regulaminu premiowania i tam też, znajdowały się odpowiednie regulacje odnośnie nabycia prawa do premii, jak i jej wysokości.

Premią jest uboczny, nieobligatoryjny i zmienny składnik wynagrodzenia za pracę, przysługujący pracownikowi tytułem ekwiwalentu za określone wyniki w pracy indywidualnej i (lub) zespołowej. Premia może występować przy wszystkich systemach płac i zawsze uzupełnia wynagrodzenie zasadnicze, nigdy zaś nie występuje, jako samodzielny składnik wynagrodzenia. Jej rola polega głównie na wzmocnieniu i uaktywnieniu funkcji motywacyjnej wynagrodzenia. W doktrynie wykształcił się podział premii na premie regulaminowe, stanowiące część składową płacy pracownika oraz tzw. premie uznaniowe. Należy, zatem rozróżnić premię uznaniową od premii, jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane.

Zobowiązanie pracodawcy do wypłaty takiego elementu wynagrodzenia jakim jest premia powinno mieć co do zasady oparcie w umowie o pracę lub regulaminie wynagradzania (premiowania).

W przedmiotowej sprawie, premia o którą toczył się spór miała charakter regulaminowy. Jej przyznanie i wysokość uzależniona była od spełnienia określonego rodzaju warunków. Jednym z nich, wpływających na wysokość premii – a konkretnie na obniżenie premii o 10% było nienależyte i zawinione przez pracownika, wykonanie obowiązków (§ 9 ust. 1 regulaminu).

Zatem do Sądu należało ustalenie czy powód nienależycie i w sposób zawiniony nie wykonał ciężących na nim obowiązków pracowniczych.

Powodem decyzji o obniżeniu premii było brak kontroli i zgłoszenia dziurawych sit w zbiornikach przelewowych farby oraz rur odprowadzających farbę. Pozostawienie dachówki w kabinach po skończonej zmianie.

Okoliczności faktyczne opisanych zdarzeń były w zasadzie bezsporne. Powód nie kwestionował, że pozostawił dachówki w kabinach myjących po zakończonej zmianie, jak również, że część z sit była faktycznie dziurawa. Mało tego z zeznań powoda wynika, że wiedział on o dziurawych sitach, a mimo tego nie zareagował w żaden sposób i nie poinformował o tym swojego przełożonego. Trudno więc mówić, że do zaistniałej sytuacji doszło bez winy powoda, a wprost przeciwnie. Mamy tutaj doczynienia z formą działania zawinionego. W konsekwencji nastąpiło nienależyte wykonanie obowiązków przez powoda w sposób zawiniony. Tym samym zaistniały wszelkie przesłanki do obniżenia premii regulaminowej.

Należy zaznaczyć, że strona pozwana nie zarzucała powodowi wyprodukowania wadliwej partii dachówek (z zanieczyszczeniami po malowaniu). Kwestia ta tylko niejako zainicjowała całą sytuację. Nie to było jednak podstawą do obniżenia premii.

Jeżeli natomiast chodzi o zarzuty powoda odnośnie złej organizacji pracy przez pracodawcę, w ocenie Sądu był on nieuzasadniony. Sam powód bowiem w trakcie przesłuchania zeznał, że wiedział o dziurawych sitach. Jednocześnie z zeznań świadków wynikało, że samo sprawdzenie sit nie było czynnością ani pracochłonną, ani czasochłonną. Poza tym powód wcale nie musiałby wymieniać dziurawych sit, bo tym zająłby się pracownik odpowiedzialny za stan techniczny i konserwację maszyn i urządzeń. Powód miał tylko zgłosić zaistniały fakt. To, że we wcześniejszym okresie pracowało na angobach dwóch pracowników na zmianie nie ma natomiast żadnego przełożenia na fakt zgłoszenia przełożonym o dziurach w sitach, o których powód wiedział. Logicznie rozumując trudno więc przyjąć, że nawet ewentualnie wadliwa organizacja pracy mogła mieć jakikolwiek wpływ na niezgłoszenie tego faktu przełożonym.

Ponadto, jeżeli taka sytuacja miał trwać od dłuższego czasu, to takich sytuacji, których skutkiem mogło być między innymi angobowanie dachówek z zabrudzeniami, byłoby o wiele więcej, a z przeprowadzonego postępowania dowodowego takie okoliczności nie wynikają.

Konieczność obecności dwóch pracowników wynika tylko i wyłącznie z subiektywnego przekonania powoda. Należy wskazać, że strona pozwana wprowadziła ulepszenia, które nie wymagają pracy drugiej osoby. Skoro taka sytuacja trwa od pewnego czasu to należy przyznać racje pracodawcy, który może oczekiwać, że praca będzie wykonywana prawidłowo.

Jeżeli chodzi natomiast o poza merytoryczne względy mające wpłynąć na obniżenie premii, związane z działalnością związkową powoda, to powód w żaden sposób tego nie wykazał. Twierdzenie, że uczestniczenie w sporach które miały miejsc kilka lat temu miały swoje konsekwencje w tym, że teraz pracodawca niejako wziął się na niego i pozbawia go premii jest zbyt daleko idące. Tym bardziej, że ani z zeznań świadków, ani tym bardziej samego powoda nie wynika, że ma miejsce konflikt pomiędzy powodem, a jego przełożonymi, choć same relacje nie są przyjacielskie.

Chybiony był również zarzut powoda odnośnie naruszenia art. 112 § 1 k.p. Jak już wskazano na wstępie obniżenie premii nie było karą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, więc przepis ten nie miał tutaj zastosowania. Warunki premii wynikają z regulaminu, który określa procedurę jej pozbawienia lub obniżenia. O obniżeniu premii powód został poinformowany pisemnie. Od decyzji przełożonych odwołał się do zarządu spółki, który jednak nie uwzględnił jego wyjaśnień i odrzucił sprzeciw. Wprawdzie regulamin przewiduje w procedurze między innymi udział organizacji związkowej, jednakże jest to uzależnione od tego, czy pracownik odwoła się bezpośrednio (samodzielnie), czy za pośrednictwem organizacji związkowej. Powód odwołał się bezpośrednio, bez pośrednictwa organizacji związkowej. Tym samym strona pozwana nie musiała podejmować decyzji w sprawie obniżenia premii po rozpatrzeniu ewentualnego stanowiska organizacji związkowej. Nie doszło więc do naruszenia procedury określonej w regulaminie premii regulaminowej.

O kosztach postępowania w punkcie II sentencji wyroku, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). Powód pozostawał w błędnym subiektywnym przekonaniu, co do zastosowanej przez pracodawcę sankcji, która nie była jednak karą w rozumieniu Kodeksu pracy.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.