

Sygn. akt VI P 368/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

| | |
|-----------------|-------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Iwona Dziegielewska |
| Protokolant: | Iwona Wołyniec |

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko

pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w W.

o premię

1.zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda R. W. kwotę 9995,55 zł(dziewięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt pięć groszy) wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie od dnia 11.06.2016 r. do dnia zapłaty;

2.w zakresie kwoty 2504,45 zł(dwa tysiące pięćset cztery złote czterdzieści pięć groszy) postępowanie umarza;

3.zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda R. W. kwotę 2160,00 zł(dwa tysiące sto sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4.wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 6975,63 zł(sześć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt pięć złotych);

5.zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ w Warszawie kwotę 1867,38 zł(jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt siedem złotych trzydzieści osiem groszy) od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. tytułem zwrotu kosztów postępowania w sprawie, w tym kwotę 500 zł(pięciuset złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony oraz kwotę 1367,38 zł(jeden tysiąc trzysta sześćdziesiąt siedem złotych trzydzieści osiem groszy) tytułem zwrotu wydatków poniesionych na opinię biegłego.

Sygn. akt: VI P 368/16

UZASADNIENIE

W dniu 21 września 2016 roku (data prezentaty) powód R. W. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 12.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty

tytułem premii za zrealizowanie wykonanych zadań w 2015 roku oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (pozew k. 1-2).

W uzasadnieniu wskazał, iż od 21 października 2010 roku jest zatrudniony w pozwanej spółce, od 2015 roku pełni funkcję asystenta zarządu. W dniu 11 marca 2015 r. powód potwierdził oraz zaakceptował wyznaczone zadania ilościowe i jakościowe oraz zasady oceny wykonania celów określone w Z. przyznawania wynagrodzenia dodatkowego na 2015 r. sporządzonego przez Dyrektora Biura Zarządu (...) według wzoru stanowiącego Załącznik nr 1 do Z. rozliczania celów w ramach systemu (...) przez cele dla pracowników (...) S.A. (...) Powodowi na 2015 r. zostały wyznaczone trzy cele do zrealizowania z różnymi wskaźnikami oceny znaczenia zadania. Powód po zakończeniu 2015 r. uzupełnił kartę celów za 2015 r. Następnie powód w dniu 24 lutego 2016 r. przesłał do M. J., M. Z. oraz P. Z. wiadomość w formie elektronicznej e-mail na temat rozliczenia celów wyznaczonych na 2015 r. Powód w przedmiotowym e-mailu poinformował pozwaną, że wszystkie wyznaczone cele 1 - koordynacja przygotowania i kompletowanie materiałów dla Członków Zarządu, cel nr 2 - przygotowanie korespondencji (pism, dyplomów, listów gratulacyjnych), cel nr 3 - organizacja spotkań i udział w spotkaniach, konferencjach, naradach na polecenie Członków Zarządu zrealizował na poziomie 120%. Powód nie zgadza się ze stanowiskiem pozwanego w zakresie ustalenia ostatecznej wartości realizacji celów poniżej 80% przez Prezesa Zarządu po pierwsze z uwagi na okoliczność, że decyzja dotycząca nieuznania wykonania celów za 2015 r. przez powoda na rzecz pozwanego została podjęta przez osoby, które nie pracowały w 2015 r. w (...) S.A. Centrala z siedzibą w W., to jest: I. M., Prezesa Zarządu oraz M. J., Dyrektor Biura Zarządu. Zatem wskazane osoby nie mają żadnej wiedzy na temat wykonywanej pracy przez powoda na rzecz pozwanego w 2015 r., jak również realizacji jakichkolwiek celów wyznaczonych powodowi przez pozwanego na 2015 r. Osobami, które bezpośrednio pracowały z powodem w 2015 r. i mają wiedzę na temat realizacji przez powoda celów wyznaczonych przez pozwanego na 2015 r. są pani J. M. (1) oraz pan P. W.. Powód nie zgadza się z postawą pozwanego, gdyż zapisy rozdziału II pkt 1-3 ZPC stanowią, że „cele i ich rozliczenie powinny być dostosowane do perspektywy pracy każdego pracownika uczestniczącego w systemie ZPC. Uwzględniając model planowania i budżetowania działalności Spółki, cele ZPC są wyznaczane i rozliczane w cyklu rocznym (kalendarzowym). Cele powinny koncentrować się wokół dwóch podstawowych wymiarów: jakości i wydajności pracy. Cele wyznaczane w poszczególnych komórkach i jednostkach organizacyjnych muszą być zgodne z wcześniej ustalonymi przez Zarząd celami na dany rok. K. od najwyższych do najniższych szczebli zarządzania w Spółce jest zasadą nadrzędną przy wyznaczeniu celów ZPC, które pełnią funkcję motywacyjną (jest nagradzany za swoje osiągnięcia), informacyjną (każdy zna priorytety, na których należy się koncentrować) i organizującą zarządzanie Spółki (wszyscy pracownicy podejmują działania w kierunku realizacji celów ogólnych Spółki). Nadto, z pola widzenia nie może zniknąć także prośba J. M. (1) z dnia 5 czerwca 2015 r. skierowana do A. W., Wiceprezesa Zarządu (...) S.A. o wypłatę powodowi nagrody pieniężnej za zaangażowanie w realizację powierzonych zadań, wynikających z karty opisu stanowiska. Wobec powyższych okoliczności nielogiczne i sprzeczne z prawdą jest twierdzenie pozwanego, iż powód wykonał cele wyznaczone na 2015 r. na poziomie poniżej 80%. Pozwana nie wywiązała się z zapisów ZPC dotyczących weryfikacji i ustalenia z powodem poziomu zrealizowania przez powoda celów w 2015 r. W wyniku tego, pozwana nie miała prawa zmienić oceny wykonanych celów i ustalenia jej ostatecznej wartości z uwagi na okoliczność, iż kwestia ta nie została omówiona z powodem. Pozwana od dnia 24 lutego 2016 r. do dnia 29 czerwca 2016 r. nie zgłaszała żadnych uwag, ani co do przedstawionej przez powoda karty celów do wartości wykonania celów przez powoda w 2015 r. Dopiero wezwanie pozwanej przez powoda do wypłaty premii spowodowało reakcje pozwanej w zakresie braku odmowy wypłaty powodowi należnej premii. Pozwana odmówiła powodowi wypłaty premii bez uzasadnionej przyczyny, a także rzetelnej argumentacji i rzeczowo przedstawionych dowodów będących podstawą do odmowy wypłaty premii (pozew k. 2-8).

Nakazem zapłaty z dnia 11 października 2016 roku Sąd nakazał, aby pozwana (...) Spółka Akcyjna w W. zapłaciła na rzecz powoda R. W. kwotę 12.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 3.617 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (nakaz zapłaty k. 58).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 10 listopada 2016 roku (data prezentaty) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (sprzeciw k. 70).

W uzasadnieniu wskazała, iż nie może zgodzić się i stoi na stanowisku, że roszczenie powoda nie znajduje uzasadnionych podstaw, a postępowanie w zakresie rozliczenia celów znajduje podstawy w przyjętych w Spółce zasadach wynagradzania. Brak wypłaty premii był uzasadniony i oparty na obiektywnych przesłankach, a dodatkowo powód występując z roszczeniem o wypłatę premii nadużywa przysługującego mu prawa, a tym samym roszczenie to jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego nie powinno zyskać akceptacji Sądu. W związku z tym strona pozwana kwestionuje zarówno zasadność wywiedzionego roszczenia co do zasady, jak również i co do wysokości, z uwagi na pominięcie przez powoda okoliczności mających wpływ na wysokość premii ZPC. Co więcej, mając na uwadze przytoczoną przez stronę powodową podstawę faktyczną roszczenia, a także wysokość dochodzonej kwoty, strona pozwana podnosi, że pracownik nie udowodnił zasadności i wysokości kwoty wskazanej w pozwie. Powód w 2015 r. był zatrudniony w Spółce w Biurze Zarządu na stanowisku asystenta zarządu, które było objęte systemem ZPC i zakwalifikowane do tzw. kategorii IV zgodnie z załącznikiem nr 4 do Z.. Pracownik zawierając umowę o pracę na (...) był informowany o zasadach obowiązujących odnośnie systemu ZPC, znał więc konieczne wymogi nabycia prawa do premii, okoliczności mające wpływ na wysokość premii oraz sposób ich rozliczenia, a także był świadomy obowiązków, jakie musiał zrealizować w celu uzyskania premii, co wynika również z treści samego pozwu. Powód nie nabył co do zasady prawa do premii ZPC, gdyż nie rozliczył wyznaczonych na 2015 r. celów, a tym samym nie zrealizował podstawowego warunku nabycia premii. Pracownik miał obowiązek rozliczenia celów w systemie H., a fakt przebywania pracownika od dnia 5 lutego 2016 r. na zwolnieniu lekarskim nie oznacza, że nie miał możliwości dopełnienia tego obowiązku w przewidzianej w Spółce formie, dlatego też przesłanie wiadomości e-mail było niewystarczające. że możliwość rozliczenia celów za 2015 r. przez pracowników została aktywowana w systemie już w dniu 2 lutego 2016 r., o czym każdy pracownik został powiadomiony wiadomością e-mail. Powód natomiast przebywa na zwolnieniu. Od dnia 5 lutego 2016 r., przy czym jeszcze przez część tego dnia był dostępny w pracy. Powód miał więc kilka dni, aby rozliczyć cele w przewidzianej formie za pośrednictwem systemu H., podobnie jak na sporządzenie raportu z realizacji celów. W wiadomości z dnia 2 lutego 2016 r. pracownik został poinformowany, że „rozliczenie celów w całej Spółce to podstawa do rozliczenia premii i ocena efektywności i skuteczności w skali całej firmy”, a także zwrócono uwagę na obowiązek sporządzenia raportu podsumowującego dla przełożonego i przygotowania samooceny - pracownik miał więc aktualną świadomość obowiązków, jakie musiał wykonać celem rozliczenia premii. Trudno dać wiarę twierdzeniom powoda, że przygotował raport z wykonania celów już w lutym 2016 r., jednak nie miał możliwości jego dostarczenia do (...) S.A. Powód miał możliwość sporządzenia raportu w pierwszej kolejności jeszcze przed dniem 5 lutego 2016 r., a następnie mógł to uczynić przebywając na zwolnieniu, doręczając raport za pośrednictwem poczty, czego nie uczynił do tej pory. Zasady wprost przewidywały, że pracownik ma obowiązek samorozliczenia celów, a zaniechanie tego obowiązku może skutkować utratą prawa do premii, co powód całkowicie pomija, dlatego też należy uznać, że powód był świadomy znaczenia swojego zachowania i ryzyka utraty premii. Z karty celów wprost wynika, że możliwość dokonania oceny wykonania celów przez przełożonego była uzależniona od przedłożenia stosownego raportu, który miał stanowić podstawę takiego rozliczenia. Wobec jego braku nie było możliwości przyznania prawa do premii ZPC (sprzeciw k. 70-77).

Na terminie rozprawy w dniu 24 września 2018 roku powód podtrzymał powództwo do wysokości kwoty wskazanej w opinii biegłego – 9.995,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2016 roku – daty wypłaty pracownikom pozwanej premii regulaminowej. Jednocześnie powód cofnął powództwo w zakresie różnic wynikającej z pozwu, tj. między kwotą 12.500 zł a 9.995,55 zł. Pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa (protokół k. 1255-1256).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. W. w dniu 21 października 2010 r. zawarł z pozwaną (...) S.A. umowę o pracę na czas określony od dnia 21 października 2010 r. do 20 października 2011 r., na stanowisku specjalista w Centrali (...) S.A. w W., ul. (...) - Biuro (...) na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 1.730 zł brutto wraz z premią według zasad ustalanych regulaminem premiowania wraz z dodatkiem za staż pracy na kolei, deputatem węglowym, dodatkiem za pracę w warunkach uciążliwych oraz innymi świadczeniami przysługującym na zasadach określonych w Zakładowym (...) (...) Spółka Akcyjna zawartym w dniu 11 stycznia 2005 r. w W.. Następnie w drodze podpisania porozumienia z dnia 28 kwietnia 2011 r. nastąpiła zamiana wynagrodzenia powoda na kwotę 1.930 zł brutto. Natomiast w dniu 21

października 2011 r. pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 21 października 2011 r. na stanowisku starszego specjalisty za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.605 zł brutto wraz ze świadczeniami dodatkowymi w postaci premii i dodatku stażowego. Powyższa umowa w zakresie zmiany stanowiska pracy oraz wynagrodzenia była aneksowana następującymi porozumieniami: numer (...) (...) r. zmiana dotyczyła stanowiska (...)i wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 1,8 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2009 r. ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; numer (...) (...)r. zmiana dotyczyła możliwości otrzymania przez powoda oprócz wynagrodzenia za pracę także dodatkowo premii wynikającej z Regulaminu wynagradzania kierowników niektórych jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników niektórych komórek organizacyjnych w spółce (...) S.A.; numer (...) (...) r. na podstawie, której przyznano powodowi wynagrodzenie miesięcznie w wysokości 1,8 -krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2012 r., ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; numer (...) (...) r. dotyczące uzyskania prawa do urlopu dodatkowego od dnia 1 stycznia 2015 r. na warunkach i zasadach określonych w Zakładowym (...) (...) Spółka Akcyjna, dalej (...) oraz o uprawnieniu do nagród jubileuszowym od dnia 1 stycznia 2015 r, przysługujących na warunkach i zasadach określonych w (...) oraz numer (...)(...) w zakresie zmiany miejsca pracy powoda, to jest Centrala (...) S.A. w W., ul. (...) - Biuro Zarządu i (...) (umowa na czas określony k. 1B; porozumienie k. 20B; umowa na czas nieokreślony k. 25B; porozumienie k. 31B; k. 42B; k. 43B, k. 46B, k. 48B akt osobowych).

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.975,63 zł (zaświadczenie k. 177).

Do obowiązków powoda zatrudnionego na (...), zgodnie z kartą kartę opisu stanowiska pracy należało m.in. dbałość i prawidłowy obieg informacji pionowej i poziomej w celu usprawnienia przepływu informacji, planowanie kalendarza spotkań Członków Zarządu oraz zbieranie potrzebnych informacji z poszczególnych komórek organizacyjnych w celu zapewnienia właściwej i efektywnej organizacji pracy członków Zarządu, organizacja spotkań, zapewnienie narzędzi i zasobów niezbędnych do pracy Członków Zarządu, nadzór na realizacją zaleceń wynikających z dekretacji korespondencji, dbałość o przygotowanie dokumentacji wychodzącej zgodnie z przyjętymi zasadami wizualizacji oraz regulacjami wewnętrznymi, dbałość o kreowanie pozytywnego wizerunku Członków Zarządu i Spółki, reprezentowanie przełożonego na spotkaniach wewnętrznych i zewnętrznych zgodnie z poleceniem oraz wykonywanie innych poleceń przełożonego zgodnie z posiadanym zakresem umiejętności i kwalifikacji. Zgodnie z informacjami zawartymi w karcie opisu stanowiska, powód w razie nieobecności pracownika miał w obowiązku zastąpić jedynie nieobecną osobę na stanowisku (...)oznaczonej symbolem (...) i również przez osobę na tym stanowisku powód miał być zastępowany. Pozwana wskazała w karcie, że celem istnienia stanowiska (...)jest zapewnienie wsparcia Członków Zarządu w sprawach organizacyjnych w celu usprawnienia działań Zarządu (karta opisu stanowiska k. 47B akt osobowych).

Określona grupa pracowników pozwanej zatrudniona na stanowiskach wyższego i średniego szczebla została objęta systemem tzw. (...) przez cele" (ZPC). (...) ten polega na wyznaczaniu pracownikom corocznie celów zadaniowych, których należyta realizacja uprawnia do uzyskania dodatkowej premii, tzw. premii ZPC. (...) został przyjęty w celu zapewnienia najwyższej jakości i wydajności pracy pracowników Spółki, a zasady jego funkcjonowania szczegółowo określa dokument pt. „Zasady rozliczania celów w ramach systemu (...) przez cele dla pracowników (...) SA.", będące załącznikiem do uchwały (...)r. Dokument ten określa szczegółowe zasady ustalania i rozliczania celów, precyzuje również obowiązki pracownika w zakresie rozliczenia celów ZPC, a także określa przypadki kiedy pracownik nie nabywa prawa do premii (załącznik nr 1 do uchwały (...)).

Zgodnie z Rozdziałem I ust. 5 ZPC, cel to wymiennie korzystny dla Spółki końcowy rezultat, który ma osiągnąć pracownik w wyniku podejmowanych działań. Powinien on zostać sformułowany zgodnie z koncepcją S., tj. konkretny i prosty - cel powinien być jak najlepiej sprecyzowany; mierzalny - cel powinien być tak sformułowany, żeby można było zmierzyć, czy i jak cel został zrealizowany; ambitny - cel powinien być wyznaczony ambitnie; nastawiony na rezultat - cel powinien być ważnym krokiem naprzód oraz powinien stanowić określoną wartość dla pracownika,

jak i Spółki, a także określony w czasie - cel powinien mieć dokładnie określony horyzont czasowy w jakim zostanie osiągnięty (załącznik nr 1 do uchwały(...)r. k. 52).

Procesy wyznaczenia, przeglądu realizacji i rozliczenia celów przebiegają według następującego schematu:

1. rozmowa określająca cele odbywa się na początku roku, którego dotyczą cele,
2. proces wyznaczania celów w aplikacji może zainicjować zarówno pracownik jak i przełożony po udostępnieniu tej możliwości przez administratora. Karta celów zawierająca zaakceptowane cele, zostaje w ramach aplikacji przesłana do administratora obszaru, który po weryfikacji przekazuje ją następnie do administratora centralnego. Ostateczny termin przekazania karty celów do administratora centralnego to ostatni dzień lutego roku, którego dotyczą cele;
3. do 31 marca danego roku, którego dotyczą cele, Dyrektor Biura Spraw Pracowniczych Centrali Spółki weryfikuje cele pod względem zgodności z systemem ZPC;
4. materiał zbiorczy zawierający cele pracowników zostanie przekazany właściwym Członkom Zarządu do zatwierdzenia za pośrednictwem aplikacji w terminie do 10 kwietnia danego roku, a w przypadku dokonania zmian celów w trakcie ich przeglądu do końca czerwca lub końca października;
5. przełożony i pracownik dokonują w aplikacji przeglądu realizacji celów za dany rok nie rzadziej niż dwa razy w danym roku (przed 1 czerwca i przed 1 października). Dwa przeglądy są wymagane, natomiast rzeczywistą częstotliwość przeglądów celów rocznych ustala osoba odpowiedzialna za dany obszar funkcjonalny Spółki. Możliwości zmiany celów są ograniczone i muszą być zaakceptowane w aplikacji przez właściwego Członka Zarządu. Przebieg procesu przeglądu realizacji celów zostaje udokumentowany w aplikacji w historii zmian karty celów. O statusach kart celów uczestnicy procesu są powiadamiani poprzez e-mail. Weryfikowane karty celów są udostępnione właściwemu Członkowi Zarządu do ostatecznej akceptacji w aplikacji (załącznik nr 1 do uchwały (...)r. k. 52).

W praktyce to przełożony wyznacza pracownikowi cele, które ma on wykonać w danym roku (zeznania M. S. k. 1097 – e-protokół (...)(...)).

Roczna ocena realizacji celów jest przeprowadzana po zakończeniu roku kalendarzowego, wtedy też należy dokonać rozliczenia realizacji celów w aplikacji w następujący sposób:

- 1.karta celów zostaje uzupełniona przez przełożonego poprzez wpisanie rezultatu i oceny rezultatu wypracowanego przez pracownika,
- 2.uzgodniona pomiędzy pracownikiem i przełożonym karta celów, wraz ze wszystkimi załącznikami potwierdzającymi realizację celów oraz łączną ocenę, zostaje przesłana do administratora obszaru, a następnie do administratora centralnego, w nieprzekraczalnym terminie do końca stycznia roku następującego po roku, którego dotyczą cele,
- 3.po zweryfikowaniu kart celów przez Dyrektora Biura Spraw Pracowniczych zostaną one udostępnione w aplikacji właściwym Członkom Zarządu w celu finalnej akceptacji realizacji celów, właściwy Członek Zarządu ma prawo zmienić ocenę wykonania celów i ustalić jej ostateczną wartość,
- 4.Biuro Spraw Pracowniczych Centrali Spółki, administratorzy obszarów oraz administrator centralny odpowiadają za zapewnienie spójności przeprowadzanych ocen realizacji celów (Rozdział II ust. 5 pkt 6 ZPC k. 52v).

Premia ZPC jest świadczeniem dodatkowym za prawidłową realizację zadań o szczególnym (ambitnym) charakterze, wyznaczonych ponad podstawowy zakres obowiązków, które mają stanowić pewną wartość dodaną dla Spółki i składać się na wykonanie celów całej Spółki. W celu nabycia premii pracownik musi zrealizować wyznaczone cele na poziomie min. 80% (rozdział IV ust. 2 Z.), dokonać ich rozliczenia w przewidzianym trybie (rozdział II ust. 5 pkt 6 Z.), a także Zarząd musi podjąć uchwałę o wypłacie premii (rozdział VI ust. 9 Z.). W przypadku gdy pracownik zrealizował swoje cele min. w 80%, pomimo nieprzerwanej nieobecności w pracy dłuższej niż 33 dni wskutek

choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (co spowodowało zmniejszenie podstawy do wyliczenia wysokości premii), bezpośredni przełożony może wystąpić z wnioskiem do właściwego Członka Zarządu z prośbą o zwiększenie wysokości premii indywidualnej. Procent premii indywidualnej jest wyliczony w oparciu o łączną ocenę wykonania celów pracownika, odniesioną do wskaźników procentowych premii indywidualnej dla poszczególnych stanowisk, umieszczonych w Tabeli nr 1 zamieszczonej w Załączniku nr 2 do ZPC. Podstawą do wyliczenia wysokości premii indywidualnej jest roczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi, będące sumą podstawowych wynagrodzeń miesięcznych, ulegających proporcjonalnemu zmniejszeniu za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, świadczenia rehabilitacyjnego, nieświadczenia pracy, urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, urlopu rodzicielskiego, urlopu bezpłatnego lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. Wysokość premii indywidualnej jest to iloczyn rocznego wynagrodzenia zgodnie z ust. 4, procentu premii indywidualnej, zgodnie z ust. 1 oraz wskaźnika wyniku Spółki, zgodnie z ust. 3 Rozdziału III (Rozdział IV ZPC k. 53v).

Za przygotowanie karty celów odpowiada bezpośredni przełożony. Cele powinny zostać określone przez przełożonego w uzgodnieniu z pracownikiem, którego dotyczą. W przypadku niedokonania przez pracownika samooceny realizacji celów w wyznaczonych terminach, premia indywidualna może nie zostać wypłacona. Premia indywidualna za realizację celów za dany rok jest przyznawana w roku następnym, miesiącu następującym po otrzymaniu zgody Zarządu na wypłatę premii. W szczególnych przypadkach wypłata premii może zostać wstrzymana (Rozdział VI ZPC k. 53).

Stanowiska powoda –(...)było objęte systemem ZPC i zakwalifikowane do tzw. kategorii IV zgodnie z załącznikiem nr 4 do Z.. Powód współpracował z całym zarządem, asystenci zarządu nie mieli formalnie przydzielonego członka zarządu, którego byłoby jedynym asystentem. Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor Biura Zarządu (tabela k. 55v; zeznania K. P. k. 1095v-1096v – e-protokół (...) (...); zeznania J. M. (1) k. 1121 – e-protokół (...)(...)

Podstawą do przyznania premii było zrealizowanie przez pracownika założonych celów i ich rozliczenie. Pracownicy pozwanej dokonywali rozliczenia celów w systemie H.. Funkcjonowały dwa sposoby na rozliczenie celów: z inicjatywy pracownika – wtedy dokonywał on samooceny i uzupełnia kartę celów – wpisuje osiągnięty rezultat oraz dokonuje jego oceny lub z inicjatywy przełożonego – uzupełnia kartę celów pracownika, tj. wpisuje osiągnięty rezultat i dokonuje jego oceny, zgodnie z założeniami. W sytuacji gdy pracownik jest zatrudniony w (...) w momencie rozliczania celów – w takich przypadkach pierwszy powinien zainicjować proces dokonując samooceny. Natomiast w sytuacji gdy pracownik nie pracuje już u pozwanej lub przebywa na długotrwałym zwolnieniu, urlopie itp. przełożony dokonuje rozliczenia celów bez udziału pracownika i kończy proces – w takich przypadkach nie jest wymagana samoocena lub akceptacja pracownika (wiadomość e – mail z instrukcją k. 97; zeznania P. Z. k. 1049 – e-protokół (...) (...); zeznania H. S. k. 234-235 – e-protokół (...) (...); zeznania K. P. k. 1095v-1096v – e-protokół (...) (...) zeznania M. Z. k. 1096v-1097 – e-protokół (...)(...)

W dniu 11 marca 2015 r. powód potwierdził oraz zaakceptował wyznaczone zadania ilościowe i jakościowe oraz zasady oceny wykonania celów określone w Z. przyznawania wynagrodzenia dodatkowego na 2015 r. sporządzonego przez Dyrektora Biura Zarządu (...) według wzoru stanowiącego Załącznik nr 1 do Z. rozliczania celów w ramach systemu (...) przez cele dla pracowników (...) S.A. (dalej: ZPC). Powodowi na 2015 r. zostały wyznaczone trzy cele do zrealizowania: Cel nr 1 - Koordynacja przygotowania i kompletowanie materiałów dla Członków Zarządu wraz z zakładanym rezultatem: zapewnienie terminowości, jakości i zgodności z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi; Cel nr 2 – Przygotowywanie wyjazdów służbowych Członków Zarządu” wraz z zakładanym rezultatem: zapewnienie zgodności z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi; Cel nr 3 - Przygotowanie korespondencji (pism, dyplomów, listów gratulacyjnych) wraz z zakładanym rezultatem: jakościowe i terminowe przygotowanie korespondencji; Cel nr 4 – Organizacja spotkań i udział w spotkaniach, konferencjach, naradach na polecenie Członków Zarządu wraz z zakładanym rezultatem: zapewnienie uczestnictwa przedstawiciela Spółki na spotkaniach, konferencjach itp.; rzetelne informowanie Członków Zarządu o podjętych ustaleniach, w przypadku braku ich obecności; monitorowanie realizacji ustaleń (karta celów k. 96; zeznania powoda k. 1112v-1113 – e-protokół (...)(...)

Członek Zarządu pozwanej – J. M. (1) pismem z dnia 5 czerwca 2015 roku zwróciła się do A. W. – Wiceprezesa Zarządu o przyznanie powodowi nagrody pieniężnej z uwagi na okoliczność wykazywania przez powoda bardzo dużego zaangażowania w realizację powierzonych zadań, wynikających z karty opisu stanowiska pracy, wykonywania pracy samodzielnie bez konieczności bezpośredniego nadzoru, terminowo i na wysokim poziomie wykonania. Wskazała również, że powód często podejmuje się prac bez formalnego polecenia (pismo k. 29).

W październiku 2015 roku przełożony powoda – J. M. (2) zmodyfikowała kartę celów w ten sposób, że usunęła cel nr 2, a wagę tego zadania rozdzieliła proporcjonalnie na pozostałe cele (wiadomość e-mail z 29.10.2015 r. k. 95; karta celów k. 96).

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 5 lutego 2016 roku do 22 lipca 2015 roku oraz od 25 lipca 2015 roku do 30 września 2016 roku (karta zasiłkowa k. 98).

8 lutego 2016 roku pozwana przedłużyła termin do rozliczania celów ZPC do dnia 29 lutego 2016 roku. W dniu 24 lutego 2016 roku poinformowała pracowników, że do rozliczenia karty celów ZPC zostało pięć dni (wiadomości e-mail k. 120-121).

W dniu 24 lutego 2016 roku powód przesłał do bezpośredniego przełożonego – M. J., a także M. Z. i P. Z. wiadomość e-mail na temat rozliczenia celów wyznaczonych na 2015 rok i dokonanej samooceny. W wiadomości wskazał, że zrealizował każdy z trzech celów na poziomie 120%. Jednocześnie powód podał, że w związku z faktem przebywania na zwolnieniu lekarskim nie może rozliczyć się osobiście w systemie H.. Wskazał, że przygotował raport z wykonania celów, jednak nie ma możliwości przedłożenia go w firmie i zrobi to niezwłocznie po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Jednocześnie powód poprosił bezpośrednią przełożoną o kontakt w przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie przedstawionego rozliczenia (wiadomość e-mail k. 32-34).

Powód po powrocie do pracy w dniu 10 października 2016 roku złożył w sekretariacie Biura Zarządu raport z wykonania celów za 2015 rok. W raporcie szczegółowo opisał czynności podjęte w ramach realizacji konkretnego celu (raport k. 122-132).

Przełożeni powoda nie dokonali rozliczenia realizacji celów przez powoda. Bezpośrednia przełożona powoda – M. J. z racji objęcia stanowiska (...)w styczniu 2016 roku nie miała możliwości rozliczenia celów powoda. Ponadto J. M. (1) od dnia 15 czerwca 2015 roku przestała pełnić funkcję członka zarządu pozwanej. W styczniu 2016 roku z funkcji członka zarządu został odwołany P. W., który współpracował z powodem (zeznania H. S. k. 234-235 – e-protokół (...)) zeznania M. J. k. 1049v – e-protokół (...):04:56; zeznania powoda k. 1112v-1113 – e-protokół (...) (...) informacja k. 99; zeznania P. W. k. 1048v – (...) – e-protokół (...)(...)

P. W. – członek zarządu pozwanej, który współpracował z powodem omawiał realizację celów przez powoda z Dyrektorem Biura Zarządu i nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. W jego ocenie powód wykonał cele pod względem jakościowym i wywiązał się z karty celów. Taką samą ocenę pracy powoda wyrażała J. M. (1), według której w okresie od stycznia do czerwca 2015 roku z założonych celów powód wywiązywał się dobrze. J. M. (1) nie miała zastrzeżeń do pracy powoda (zeznania P. W. k. 1048v – (...) – e-protokół (...)(...)) zeznania J. M. (1) k. 1121 – e-protokół (...) (...)

10 czerwca 2016 roku Spółka dokonała wypłat premii z tytułu realizacji celów za 2015 rok pracownikom objętym ZPC (pismo k. 38).

Powód pismem z dnia 23 czerwca 2016 roku zwrócił się do I. M. – (...) (...) S.A. o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia z tytułu realizacji celów za 2015 rok wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w terminowym spełnieniu świadczenia, licznymi od dnia 11 czerwca 2016 roku, tj. od daty wypłaty wynagrodzenia pozostałym pracownikom oraz o wskazanie realnych przyczyn niewypłacenia premii (pismo k. 40).

W odpowiedzi na ww. pismo powoda, dyrektor Biura ds. pracowniczych – G. B. pismem z dnia 29 czerwca 2016 roku, nr (...) -102- (...); poinformowała powoda, że zgodnie z zapisem Rozdziału II ust. 5 pkt 6c ZPC „po zweryfikowaniu

kart celów przez Dyrektora Biura Spraw Pracowniczych zostaną one udostępnione w aplikacji właściwym członkom Zarządu w celu finalnej akceptacji realizacji celów, właściwy Członek Zarządu ma prawo zmienić ocenę wykonania celów i ustalić jej ostateczną wartość”, prezes Zarządu ustalił ostateczną wartość realizacji celów na poziomie poniżej 80%, co nie uprawnia do otrzymania premii z tytułu (...) przez cele. Wobec powyższego powodowi nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu premii rocznej za 2015 rok (pismo k. 50; zeznania G. B. k. 1049v-1050 – e-protokół (...))

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie ww. dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie wszystkich zeznań w sprawie świadków: M. S., K. P., J. M. (1), P. Z., H. S., M. Z., M. J., P. W. oraz G. B.. Zeznania świadków były spójne i logiczne oraz korespondowały ze sobą nawzajem. Świadkowie zgodnie zeznali na temat zasad przyznawania i wypłacania premii zarządzania przez cele (ZPC). Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności ich zeznaniom.

Stan faktyczny został ustalony również na podstawie zeznań powoda. Zeznania powoda korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Spornym w niniejszej sprawie pozostawało czy powód spełnił warunki przyznania premii określonej w załączniku nr 1 do uchwały(...)

Istotą premii jest to, że świadczenie niebędące wynagrodzeniem w rozumieniu świadczenia za pracę ma charakter roszczeniowy. Po wystąpieniu określonych przesłanek premia musi być wypłacona. Nazwa świadczenia nie ma przy tym znaczenia (por. wyr. SN z 21.12.2004 r., I PK 114/04, MoPr 2005, Nr 8, s. 11). Poza sferą budżetową nie ma obecnie ustawowych premii. To, czy istnieją i na jakich warunkach są przyznawane, wynika z regulacji obowiązujących u konkretnego pracodawcy. Pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o premię (jako świadczenie uznaniowe) z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w zakresie przyznania pracownikowi premii. Druga sytuacja ma miejsce wtedy, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi premię, a następnie odmawia jej wypłaty (per analogiam por. wyr. SN z 21.1.2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012, Nr 7–8 poz. 86).

Prawo do premii nie zostało określone przepisami kodeksu pracy i najczęściej wynika tylko z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania albo też bezpośrednio z umowy o pracę konkretnego pracownika. W praktyce wytworzyły się dwa rodzaje premii: regulaminowa i uznaniowa. Obie te nazwy funkcjonują także w doktrynie i orzecznictwie. Należy jednak podkreślić, że 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. Decydującym kryterium pozwalającym na rozróżnienie rodzaju premii, a właściwie na odróżnienie jej od nagrody jest to, czy odpowiednie akty prawne (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 (tak zwane reduktory). 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.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że premia, której domagał się powód ma charakter premii regulaminowej. Zasady przyznania premii były wyraźnie określone w załączniku nr 1 do uchwały Zarządu pozwanej nr (...) z dnia 24 listopada 2015 r. W ocenie Sądu załącznik zawierał skonkretyzowane i zobiektywizowane

(podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia.

Pozwana w toku procesu wskazywała, że powodowi nie została wypłacona premia z uwagi na nie dochowanie przez powoda formalnych warunków jej przyznania – przedstawienia raportu wykonanych celów ZPC z siedmiomiesięcznym opóźnieniem oraz nie dokonania samooceny swojej pracy. Natomiast w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku skierowanym do powoda przez dyrektor Biura ds. pracowniczych – G. B., pozwanej podaje, że powodowi nie przyznano premii z uwagi na wartość realizacji celów na poziomie poniżej 80%, co nie uprawnia do otrzymania premii z tytułu (...) przez cele. W ocenie Sądu strona pozwana nie była w stanie wykazać rzeczywistych przyczyn pozbawienia powoda prawa do premii, a także nie uzasadniła powodowi podstaw swojej decyzji. Wobec powyższego decyzja pracodawcy była dla powoda niezrozumiała, dlatego powód chciał wyjaśnić z pozwaną swoją sytuację prawną, kierując do pozwanej pisma oraz kontaktując się ze swoim bezpośrednim przełożonym – M. J..

W ocenie Sądu powoływanie się przez pozwaną na twierdzenie, że powód nie spełnił warunków formalnych premii powinno znaleźć się również w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 r. Natomiast w piśmie tym, pozwana za odmowę wypłaty premii przytoczyła rozdział II ust. 5 pkt 6c ZPC. Z kolei w sprzeciwie, jako podstawę odmowy wypłaty premii wskazuje rozdział VI ust. 4 ZPC w brzmieniu „w przypadku niedokonania przez pracownika samooceny realizacji celów w wyznaczonych terminach premia indywidualna może nie zostać wypłacona”. Wobec tego, pozwana w sprzeciwie twierdzi, że nie miała możliwości dokonania oceny wykonania celów powoda z 2015 r. z uwagi na brak przedłożenia raportu przez powoda. Wątpliwości budzi również twierdzenie pozwanej przedstawione w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 r., że dokonała ona weryfikacji karty celów powoda i ustaliła ich realizację na poziomie poniżej 80%, skoro do sprzeciwu dołączono kartę celów powoda ze statusem „karta do rozliczenia”. Ponadto w toku procesu pozwana powoływała się na inne przyczyny nieprzyznania powodowi prawa do premii, tj. niepodpisania przez niego własnoręcznie raportu złożonego w październiku 2016 roku. Sąd ustalił, że na gruncie postanowień ZPC nie istniał wymóg podpisania takiego raportu przez pracownika, ponadto nie istniały żadne inne regulacje wskazujące na obowiązki związane z przygotowaniem raportu, jego formy i dat przedstawienia.

Znamiennym w przedmiotowej sprawie pozostaje, że instrukcja rozliczania celów w systemie H. zakładała, że w sytuacji gdy pracownik nie pracuje już u pozwanej lub przebywa na długotrwałym zwolnieniu, urlopie itp. przełożony dokonuje rozliczenia celów bez udziału pracownika i kończy proces – w takich przypadkach nie jest wymagana samoocena lub akceptacja pracownika. Zatem w ocenie Sądu nie można przyjąć, że powód przebywając na zwolnieniu lekarskim mógł rozliczyć się z pracodawcą ze zrealizowanych celów. Powód w treści wiadomości e-mail z dnia 24 lutego 2016 roku poinformował bezpośredniego przełożonego – M. J. o zrealizowaniu przez niego celów i tym, że z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie może rozliczyć się osobiście w systemie H.. Wskazał też, że przygotował raport z wykonania celów, jednak nie ma możliwości przedłożenia go w firmie i zrobi to niezwłocznie po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Jednocześnie powód poprosił bezpośrednią przełożoną o kontakt w przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie przedstawionego rozliczenia. I tak też powód uczynił, wracając do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim w dniu 10 października 2018 roku. Trudno w ocenie Sądu wymagać od pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, aby przedstawił raport z realizacji wykonanych celów. Tym bardziej, że instrukcja systemu H. przewidywała, że w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w firmie to przełożony dokonuje rozliczania celów w systemie H.. Przeciwnie zapatrywanie rodziłoby skutek pozbawienia pracowników przebywających na zwolnieniu lekarskim i tym samym niemających dostępu do systemu H. premii z samego tytułu ich nieobecności w pracy, która jest ponadto usprawiedliwiona. Zasadą przyznania premii w pozwanej spółce jest zrealizowania przez pracownika przedstawionych mu celów, których weryfikacja leży w gestii przełożonego. Ponadto zeznający w toku procesu świadek zawnioskowany przez stronę pozwaną – H. S. zaznaczył, że w przypadku gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, rozliczenie celów powinien zainicjować pracodawca. Tego natomiast pozwana w sytuacji, w której znalazł się powód nie dokonała.

Nadto należy podkreślić, że decyzja dotycząca nieuznania wykonania celów za 2015 r. przez powoda na rzecz pozwanej została podjęta przez osoby, które nie pracowały w 2015 r. w (...) S.A. Centrala z siedzibą w W., to jest: I. M. – Prezesa Zarząd oraz M. J., Dyrektor Biura Zarządu od stycznia 2016 roku. Osoby te nie miały żadnej wiedzy na

temat wykonywanej pracy przez powoda na rzecz pozwanej w 2015 r., jak również realizacji jakichkolwiek celów wyznaczonych powodowi przez pozwaną na 2015 r. Osobami, które bezpośrednio pracowały z powodem w 2015 r. i mają wiedzę na temat realizacji przez powoda celów wyznaczonych przez pozwaną na 2015 r. były J. M. (1) oraz P. W.. J. M. (1) oraz P. W. w toku procesu zeznały, że były zadowolone z pracy powoda i powód należycie wykonywał swoje obowiązki. Ww. osoby potwierdziły realizację przez powoda założonych mu celów. Również z pola widzenia nie może zniknąć prośba J. M. (1) z dnia 5 czerwca 2015 r. skierowana do A. W., Wiceprezesa Zarządu (...) S.A. o wypłatę powodowi nagrody pieniężnej za zaangażowanie w realizację powierzonych zadań, wynikających z karty opisu stanowiska. W niniejszej sprawie nie można również mówić o tym, że pozwana nie miała możliwości skontaktowania się z ówczesnymi przełożonymi powoda w celu dokonania oceny jego pracy. Przykładowo J. M. (1) pracowała w siedzibie spółki w 2016 roku, lecz na innym stanowisku pracy. Zatem pozostawała w dyspozycji pracodawcy i istniała realna możliwość konsultacji pracodawcy, czy chociażby rozmowy z J. M. (1) na temat pracy powoda. To pracodawca jest podmiotem, który ustanawia zasady wypłaty świadczenia, które zdaniem Sądu nie mogą być interpretowane w dowolny sposób, skutkującym korzyścią pracodawcy kosztem położenia pracownika i innych okoliczności, na które nie ma on wpływu.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż powód miał ustalone cele na 2015 r. przez osoby, które aktualnie nie pracują w (...) S.A., czyli uzasadnienie pozwanego zawarte w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 r. o braku wypłaty wynagrodzenia dodatkowego - premii za 2015 r. wskazujące, że „Prezes zarządu ustalił ostateczną wartość realizacji celów na poziomie poniżej 80%, co nie uprawnia do otrzymania premii z tytułu zarządzania przez cele" nie ma oparcia w ocenie przełożonych powoda. W piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku pozwana nie wyjaśnia powodowi na podstawie jakich kryteriów i dlaczego powód nie nabył prawa do premii. Z uwagi na przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim pozwana była obowiązana do weryfikacji czy powód zrealizował postawione mu cele. Twierdzenie pozwanej, iż tej weryfikacji dokonała i oceniła pracę powoda na zrealizowanie celów poniżej 80% nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Pozwana w toku procesu nie wykazała żadnych obiektywnych kryteriów, którymi kierowała się oceniając stopień realizacji przez powoda celów. Nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że powód nie zrealizował stawianych mu zadań na wymaganym poziomie. Ponadto strona pozwana nie wykazała, iż powód spełnił w jakikolwiek sposób postanowienie regulaminu zasad ZPC, iż w szczególnych przypadkach wypłata premii może zostać wstrzymana (Rozdział VI ust.9).

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługuje również zarzut pozwanej, że żądanie przez powoda premii regulaminowej stanowi nadużycie prawa, bowiem podstawą jego roszczenia jest ten sam nakład pracy, za który powód otrzymał już wynagrodzenie. Pozwana wywiodła powyższe stwierdzenie w oparciu o stanowisko, że cele wyznaczone przez pozwaną pokrywały się z jego czynnościami wynikającymi z opisu stanowiska pracy. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, że cele pracownikom pozwanej wyznaczał przełożony i decydował o ich ostatecznym kształcie. Cele powoda zostały wyznaczone przez M. W. – ówczesną dyrektorkę Biura Zarządu, a korekty dokonała J. M. (2) – następcą M. W.. Zatem twierdzenia pozwanej, że doszło po stronie powoda do nadużycia prawa, bowiem wykonywał on cele wyznaczone przez pracodawcę, a które w ocenie pozwanej pokrywały się z zadaniami wynikającymi z opisu stanowiska pracy są wewnętrźnie sprzeczne i nie znajdują logicznego wytłumaczenia. Zdaniem

Sądu brak jest podstaw do uwzględnienia tego zarzutu, który de facto został sformułowany w oparciu o działania pozwanej – przełożonych powoda, tj. wyznaczenia mu celów.

Z uwagi na powyższe, mając ponadto na uwadze, że premia ZPC była premią regulaminową, czyli przyznawaną w oparciu o określone, sprawdzalne i weryfikowalne przesłanki, twierdzenie, że powód nie dochował formalnego trybu rozliczenia celów nie ma oparcia w zasadach przyznawania premii i jest argumentem wykreowanym na potrzeby procesu. W orzecznictwie podkreśla się, że wypłata premii w określonej kwocie nie jest zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy. Pracodawca nie może zatem samowolnie zmieniać warunków przyznania premii, uzależniając prawo do jej wypłaty od podpisania raportu przez pracownika, złożenia go w terminie czy odpowiedniej formie, czego nie określał regulamin ZPC. Dopiero po spełnieniu przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w akcie kreującym te zasady, powstaje prawo pracownika do żądania premii regulaminowej. Zgodnie z

wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 roku, III Apa 17/05 stwierdzenie, że spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii.

W ocenie Sądu pozwana nie sprostowała ciężarowi udowodnienia, że powód nie nabył prawa od premii ZPC. Wbrew regułom postępowania dowodowego, określonym w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., pozwana nie wykazała merytorycznych i obiektywnych przyczyn braku wypłaty premii powodowi. Natomiast w ocenie Sądu powód wykazał, że nieprzyznanie przez pozwaną premii było bezpodstawne, a w wyniku przeprowadzenia dowodu z osobowych środków dowodowych – zeznań świadków, powód udowodnił, że spełnił przesłanki nabycia prawa od premii. Przełożeni powoda – J. M. (1) oraz P. W., którzy pracowali z powodem w 2015 roku zgodnie zeznali, że powód wywiązywał się z przedstawionych mu celów, a swoją pracę wykonywał rzetelnie i starannie.

Z uwagi na uwzględnienie powództwa co do zasady, koniecznym było ustalenie wysokości premii należnej powodowi. Z uwagi na fakt, że rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie wymagało wiedzy specjalnej, postanowieniem z dnia 3 października 2017 r. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i finansów – specjalistę w zakresie kadr i plac celem wyliczenia premii powoda za realizację celów z programu ZPC w 2015 r. przy założeniu, że powód zrealizował postawione mu cele na poziomie 80 %, 120 % w kwotach brutto przy uwzględnieniu okresów absencji chorobowych powoda i innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy na podstawie zasad rozliczania celów w ramach systemu (...) przez cele dla pracowników (...) S.A. obowiązujących u pozwanego na dzień ustalania prawa do premii (postanowienie k. 1137).

Biegła sądowa z zakresu rachunkowości w opinii z dnia 25 stycznia 2018 roku dokonała analizy przepisów załącznika do uchwały(...) dot. zasad przyznawania premii w pozwanej Spółce. Wyniki swoich obliczeń przedstawiła w dwóch wariantach, opierając się na danych wskazanych zarówno przez powoda (k. 1135), jak i pozwaną oraz na podstawie Załącznika (nazwane jako dane biegłej). Na podstawie danych dotyczących wynagrodzenia uzyskanego w 2015 r. (stanowiącego kwotę bazową do wyliczenia premii), wskazanego przez powoda tj. łącznie brutto na poziomie 83.045,19 zł biegła wyliczyła premię indywidualną w dwóch wariantach tj. 1) Przy założeniu wykonania celów na poziomie 120% a więc zgodnie z załącznikiem 2 do Z.. Powód był zatrudniony na stanowisku asystenta zarządu, które znajdowało się w IV kategorii zaszeregowania - premia za 2015 r. wyniosła 10.258,40 zł. 2) Przy założeniu wykonania celów na poziomie 80% a więc zgodnie z załącznikiem 2 do Z.. Powód był zatrudniony na stanowisku asystenta zarządu, które znajdowało się w IV kategorii zaszeregowania - premia za 2015 r. wyniosła 5.129,20 zł. Natomiast na podstawie danych dotyczących wynagrodzenia uzyskanego w 2015 r., (stanowiącego kwotę bazową do wyliczenia premii) wskazanego przez stronę pozwaną tj. łącznie brutto na poziomie 80.917,31 zł biegła wyliczyła premię indywidualną w dwóch wariantach tj. 1) przy założeniu wykonania celów na poziomie 120% a więc zgodnie z załącznikiem 2 do Z.. Powód był zatrudniony na stanowisku (...), które znajdowało się w IV kategorii zaszeregowania - premia za 2015 r. wyniosła 9.995,55 zł ($80.917,31 \times 12\% \times 1, (...) = 9.995,55 \text{ zł.}$) 2) Przy założeniu wykonania celów na poziomie 80%, a zatem zgodnie z załącznikiem 2 do Z.. Powód był zatrudniony na stanowisku (...), które znajdowało się w IV kategorii zaszeregowania - premia za 2015 r. wyniosła 4.997,78 zł. ($80.917,31 \times 12\% \times 1, (...) = 4.997,78 \text{ zł.}$) Biegła wskazała również, że w październiku 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, i z listy płac za październik 2015, wynika że powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za chorobę, mające wpływ na wynik całkowicie różniący się od strony powodowej. Biegła przedstawiła również wariant obliczeń na podstawie Z. oraz dokumentów płacowych powoda (kart zasiłkowych, kart wynagrodzeń, listy płac, deklaracji ZUS, deklaracji PIT). W pozwanej spółce wynagrodzenie za pracę w danym miesiącu wypłacane jest w następnym miesiącu, w związku z czym wynagrodzenie zgodnie listą płac (paski) należy brać za okres luty 2015 - styczeń 2016. W oparciu o analizę materiału zgromadzonego w aktach sprawy w tym na podstawie zasad rozliczania celów w ramach systemu (...) przez cele (ZPC) dla pracowników (...) SA, obowiązującego w pozwanej spółce oraz dokumentacji przedłożonej przez stronę powodową i pozwaną, biegła dokonała wyliczenia premii powoda za realizację celów z programu ZPC w 2015 r. W związku z powyższym, biegła podała, że wynagrodzenie roczne brutto będące podstawą do premii indywidualnej wyniosło 80.917,31 zł i tę kwotę biegła przyjęła do dalszych obliczeń. Na podstawie powyższych danych, w ocenie biegłej Jeżeli cele zostałyby wykonane na poziomie 120% premia indywidualna brutto powoda wyniosłaby 9.995,56

zł. Natomiast w przypadku gdy cele zostałyby wykonane na poziomie 80% premia indywidualna brutto wyniosłaby 4.997,78 zł. Do wyliczenia premii Biegła przyjęła kwotę brutto wynagrodzenia uwzględniającą absencję chorobową w okresie od 19.10.2015r. do 30.10.2015r. wynoszącą 12 dni. Wyplacony zasiłek chorobowy (związany z nieświadczeniem pracy) nie wchodzi do podstawy. Ponadto biegła podała, że zgodnie z Uchwałą nr 523/2016 Zarządu (...) SA z dnia 31 maja 2016 r. w sprawie zatwierdzenia rozliczenia celów i wyrażenia zgody na wypłatę premii w ramach systemu (...) przez cele dla pracowników (...) SA, przyjęto do rozliczeń wskaźnik wyniku Spółki wynoszący 1, (...) będący odpowiednikiem wyniku spółki ustalonego na poziomie 102,94%. – Załącznik 6 do opinii. Kwotę premii indywidualnej wyliczono zgodnie z algorytmem wskazanym w ust. 5 rozdział IV to jest jako iloczyn rocznego wynagrodzenia, procent premii indywidualnej i wskaźnik wyniku Spółki (opinia k. 1144-1161).

Z uwagi na wyczerpującą treść opinii biegłej z zakresu rachunkowości opiniującej w niniejszej sprawie, Sąd uznał za zasadne przyznanie powodowi premii zgodnie z wariantem opinii na podstawie zasad określonych w załączniku do uchwały (...) (nazwane jako dane biegłej), tj. w kwocie 9.995,56 zł z uwzględnieniem realizacji przez powoda celów na poziomie 120%. W ocenie Sąd wskazany przez biegłą wariant opierał się na ustalonym w toku procesu materiale dowodowym. Biegła uwzględniła wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia i zasady wypłacania premii ZPC określone w załączniku nr 1 do uchwały (...)

Sąd oparł się na treści opinii biegłej, bowiem była one logiczna, spójna, nie budziła zdaniem Sądu wątpliwości z punktu widzenia metodologii, poprawności, rzetelności i prawidłowości rozumowania. Zdaniem Sądu przedstawiona w sprawie opinia była zgodna z wymogami art. 285 k.p.c., tj. zawierały uzasadnienie i były wyczerpujące. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że integralnymi elementami treści każdej prawidłowo sporządzonej opinii są: sprawozdanie z dokonanych czynności i spostrzeżeń, odpowiedzi na postawione biegłemu pytania, udzielone w sposób kategoryczny, jego wnioski oraz uzasadnienie pozwalające na sprawdzenie przez sąd logicznego toku rozumowania biegłego (vide wyrok SN z dnia 15 czerwca 1970 r., I CR 224/70, LEX nr 6750; postanowienie SN z dnia 20 listopada 1973 r., I CR 646/73, LEX nr 7340, wyrok SN z dnia 7 grudnia 2011 r., II CSK 141/11, LEX nr 1110969).

Biegła z zakresu rachunkowości w swojej opinii przedstawiła kilka wariantów wyliczeń, zgodnie z zakreśloną tezą dowodową. Biegła sporządzając opinię przeanalizowała całość akt sprawy, również dokumentację załączoną przez obie strony procesu. Wobec powyższego ustalenia zawarte w ostatnim wariantcie opinii Sąd przyjmuje za własne. W ocenie Sądu przedmiotowa opinia była jasna, wyczerpująca i wewnętrznie niesprzeczna. W niniejszej sprawie brak było jakichkolwiek podstaw do kwestionowania zasadności wskazanej opinii. Podkreślenia wymaga, że wnioski zawarte w opinii nie były kwestionowane przez strony niniejszego postępowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.995,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2016 roku (od dnia następnego po dniu, w którym nastąpiła wypłata premii pracownikom pozwanej) do dnia zapłaty.

Na terminie rozprawy w dniu 24 września 2018 roku powód cofnął powództwo w zakresie różnic wynikającej z pozwu, tj. między kwotą 12.500 zł a 9.995,55 zł. Pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Instytucja cofnięcia pozwu ma zastosowanie również w przypadku częściowego cofnięcia żądania. Natomiast zgodnie z art. 469 k.p.c. sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. W ocenie Sądu cofnięcie przez powoda wskazanego roszczenia nie narusza słusznego interesu pracownika, nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i nie zmierza do obejścia prawa. Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 203 § 1 i 4 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. i art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia powoda, tj. kwoty 2.504,45 zł.

O kosztach postępowania Sąd orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.160 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w z § 2 pkt 4 (2.400 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) Z uwagi na cofnięcie powództwa należy uznać, że powód wygrał proces w 90%, dlatego zasądzona kwota uwzględnia wskazany procent wygranej.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.975,63 zł, zgodnie z wartością jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (jak w zaświadczeniu przedłożonym przez pracodawcę).

Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 roku, poz. 300) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy (5% z 9.995,55 zł), dlatego Sąd obciążył pozwaną kwotą 500 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Ponadto zgodnie z art. 97 ww. ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ww. ustawy. Zatem Sąd obciążył pozwaną kwotą 1.367,38 zł tytułem wydatków tymczasowo poniesionych w sprawie przez Skarb Państwa, które w niniejszej sprawie stanowiły koszty wynagrodzenia biegłej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.