

Sygn. akt *XP 685/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *I. N.*

przeciwko *M. K.*, prowadzącej działalność jako (...) z siedzibą we W.

o zapłatę premii

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki *I. N.* na rzecz pozwanej *M. K.* kwotę 1.817 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 9 lipca 2012 r. (k.2-3) powódka *I. N.* wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej *M. K.*, prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., kwoty 10.001 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty, a ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w kwocie 1.217 zł.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 1 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2012 r. Powódka była zatrudniona na stanowisku zastępcy Dyrektora Departamentu Sprzedaży, a jej obowiązki obejmowały m.in. kierowanie pracą kilkusetosobowego zespołu, zatrudnionego w działach: sprzedaży, obsługi klienta, windykacji oraz serwisu ochrony konsumenckiej. Od efektywności pracy powódki zależał bezpośrednio uzyskiwany przez przedsiębiorstwo pozwanej zysk. Powódka, podobnie jak i inni pracownicy pozwanej, uprawniona była do otrzymania premii, stanowiącej wymierną i wliczaną w każdym miesiącu na podstawie aktualnych danych finansowych kwotę. W związku z tym poza składnikami wynagrodzenia wskazanymi w aneksie z 28 lutego 2011 r., powódka otrzymywała kolejny stały składnik wynagrodzenia w postaci tejże premii, w kwocie rzędu od 20.000 zł do 30.000 zł miesięcznie. Za okres ostatnich trzech miesięcy świadczenie to wyniosło 91.233,30 zł. Powódka podkreśliła, że nie było to świadczenie o charakterze uznaniowym (nagroda), gdyż było oparte na wymiernych podstawach, tj. na wynikach osiągniętych przez działy: sprzedaży, obsługi klienta, windykacji oraz serwisu ochrony konsumenta. Premia ta była wypłacana powódce niezależnie od jej obecności w pracy; gdy powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, wypłacano jej

premię stanowiącą średnią kwoty premii z poprzednich miesięcy. Wobec tego na zasadność żądania powódki nie może mieć żadnego wpływu fakt zwolnienia jej z pełnienia obowiązków w okresie wypowiedzenia.

Powódka wyjaśniła, że domaga się tylko części należnego jej świadczenia, nie rezygnując z dochodzenia pozostałej jego części, gdyż ustalenie ostatecznej kwoty roszczenia możliwe będzie dopiero po przedstawieniu przez pozwaną dokumentacji dotyczącej wyników finansowych przedsiębiorstwa.

W odpowiedzi na pozew (k.11-20) pozwana M. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Podkreśliła, że powódka domaga się premii za zbudowanie zespołu i osiąganie przez niego wyników finansowych w sytuacji, gdy przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy były jej destrukcyjne działania i negatywny udział powódki w funkcjonowaniu firmy. Powódkę zwolniono z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, aby zapobiec dalszym negatywnym skutkom jej pobytu w firmie. Pozwana wskazała, że powódka nie podjęła próby zweryfikowania na drodze sądowej zarzutów stawianych jej w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę.

Pozwana zarzuciła, że ani w umowie o pracę, ani w przepisach płacowych obowiązujących u pozwanej nie przewidziano składnika wynagrodzenia w postaci „premi za finansowe efekty zbudowanego i kierowanego przez powódkę zespołu pracowników”. Pozwana przyznała, że dla celów ustalania wysokości premii uwzględniano wskaźniki prowizyjne, tak nazywając je w dokumentacji, ale nie były one stałe. Faktyczne wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach było ustalane na bieżąco w oparciu o wyniki sprzedażowe i ocenę pracy powódki. Premia wypłacana powódce nie sprowadzała się do efektów finansowych pracy podległego jej zespołu pracowników, ale była wynikiem oceny jej pracy. Wysokość premii była zmienna, w zależności od realizacji poszczególnych planów i projektów, pojawiających się i modyfikowanych w okresach kilkumiesięcznych.

Pozwana wskazała ponadto, że do powódki nie znajdował zastosowania załącznik nr 1 do umowy o pracę, gdyż premia za wyniki sprzedaży, uregulowana w tym załączniku, dotyczyła wyniku sprzedaży umów abonamentowych Krajowego Rejestru Długów, które sprzedawał pracownik, powódka zaś nie prowadziła osobiście sprzedaży, więc nie mogła otrzymywać premii uzależnionej od indywidualnej sprzedaży dokonanej przez pracownika. Pozwana podkreśliła, że powódka podpisując umowę o pracę miała pełną świadomość tego, jakie obligatoryjne składniki wynagrodzenia jej przysługują. W ocenie pozwanej premia miała charakter fakultatywny, uznaniowy i motywacyjny. Premia przyznawana była indywidualnie przez przełożonego i nie była naliczana i wypłacana na podstawie wskaźników dotyczących całej firmy. Przyznanie premii i jej wysokość uzależnione były od indywidualnego wkładu pracy każdego menedżera. Premia miała mobilizować pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do osiągania takich wyników pracy własnej i podległych zespołów pracowniczych, które były optymalne z punktu widzenia pełnej realizacji zadań gospodarczych wyznaczonych u pozwanej.

Pozwana wskazała, że za okres wypowiedzenia nie została powódce wypłacona premia, gdyż powódka nie spełniała warunków do jej otrzymania i nie została jej ona przyznana przez pracodawcę. Przyznała, że jednym ze wskaźników oceny pracy powódki były konkretne wyniki jej zespołu pracowników, jednak podstawowym warunkiem, aby przełożony przyznał jej premię, było osobiste świadczenie pracy w danym miesiącu. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje zaś prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zdaniem pozwanej pracownik będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, traci prawo do świadczeń uzależnionych od efektów pracy (premi uznaniowej, premii uzależnionej od wyników pracy), nawet gdy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy wynikało z jednostronnej decyzji pracodawcy. W związku z powyższym pozwana wyjaśniła, że nieprzyznanie powódce premii w okresie wypowiedzenia było wynikiem nieświadczenia przez nią pracy w tym okresie, poprzedzonego nienależytym wywiązywaniem się przez powódkę z obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Pismami procesowymi z 26 listopada 2012 r. (k.65) i z 22 stycznia 2013 r. (k.77) powódka rozszerzyła żądanie pozwu do kwoty 33.570 zł netto (48.083 zł brutto), z ustawowymi odsetkami od 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty.

Pozwana w kolejnych pismach procesowych (k.67-69, k.83-84) podtrzymała swoje stanowisko odnośnie bezzasadności żądań powódki, wnosząc o oddalenie powództwa w rozszerzonym zakresie i zarzucając, że z treści żądania nie wynika, za jaki konkretnie okres przysługiwać miałyby powódce kwota dochodzona w postępowaniu sądowym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. N. była zatrudniona u M. K., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., poczynając od 1 grudnia 2009 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku koordynatora sprzedaży. We wcześniejszym okresie, od 1 września 2005 r. do 30 listopada 2009 r., powódka również była pracownikiem pozwanej, z tym że z dniem 30 listopada 2009 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, na wniosek złożony w dniu 16 listopada 2009 r. przez powódkę. Powódka była zatrudniona w tym okresie na stanowiskach: specjalisty ds. sprzedaży, trenera, a następnie koordynatora sprzedaży.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy o pracę z 1 grudnia 2009 r. pracownikowi przysługiwała premia za wynik sprzedaży umów abonamentowych K. R. D., które sprzedał pracownik. Premia naliczana miała być na koniec miesiąca kalendarzowego od umów pozyskanych przez pracownika oraz przez grupę sprzedażową w tym miesiącu. Po przekroczeniu minimalnej wymaganej sprzedaży indywidualnej prowizja wynosić miała 20% od sumy abonamentów z umów pozyskanych przez pracownika, po przekroczeniu indywidualnego celu sprzedażowego – 40% od tej sumy, zaś po przekroczeniu indywidualnego rekordowego wyniku sprzedażowego – 60%.

W dniu 30 grudnia 2010 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym od 1 stycznia 2011 r. powódka miała być zatrudniona na stanowisku zastępcy Dyrektora Departamentu Sprzedaży. Uzgodnione wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 5.000 zł brutto miesięcznie, ponadto powódka miała zgodnie z aneksem otrzymywać premię uznaniową do 20% płacy zasadniczej. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Do obowiązków powódki na nowym stanowisku należało: (1) tworzenie planów sprzedażowych grupowych i indywidualnych, (2) koordynacja planów sprzedażowych poszczególnych produktów, (3) nadzór nad prawidłową realizacją celów sprzedażowych, (4) nadzór nad wykonywaniem norm połączeń telefonicznych, (5) motywowanie i kontrola pracowników i grup sprzedażowych w zakresie wyników i aktywności sprzedaży, (6) nadzór nad systemem punktowym, motywowanie handlowców oraz ich liderów przez ocenę punktową, (7) współpraca przy tworzeniu i rozwoju zespołów sprzedażowych, (8) współpraca w zakresie opracowywania systemów motywacyjnych, (9) współpraca w zakresie opracowywania systemów wynagrodzeń dla handlowców i grup sprzedażowych, (10) współtworzenie i realizacja projektów rekrutacyjnych, udział w procedurach selekcji i rekrutacji kandydatów do pracy w podległej komórce, (11) współpraca w zakresie opracowywania obowiązujących procedur oraz regulaminu Departamentu, (12) współpraca w zakresie planowania kampanii reklamowych i marketingowych, (13) ewidencja i kontrola planów pracy liderów grup sprzedażowych, (14) sporządzanie raportów dotyczących pracy zespołów i oceny pracowników, (15) ustalanie planów urlopowych, (16) nadzór nad realizacją planów urlopowych, (17) dbałość o przestrzeganie standardów działania określonych przez firmę, (18) stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, (19) wykonywanie innych czynności zleconych przez pracodawcę.

Kolejnym aneksem, z 28 lutego 2011 r., strony uzgodniły, że od 1 marca 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki zostanie zwiększone do 7.000 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa z 1.12.2009 r. z załącznikami i zakresem czynności (kopia: k.6), aneks z 30.12.2010 r. z zakresem czynności (kopia: k.6), aneks z 28.02.2011 r. (kopia: k.6)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania u pozwanej obowiązują następujące systemy wynagradzania: (1) system czasowy, w którym wynagrodzenie odpowiada iloczynowi czasu pracy i stawki godzinowej według osobistego zaszeregowania pracownika w przyjętym okresie rozliczeniowym lub zostaje określone stawką miesięcznego

wynagrodzenia określonego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników oraz premii przyznawanej przez pracodawcę, (2) system czasowo-premiowy, w którym wynagrodzenie składa się ze stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników oraz premii przyznawanej przez pracodawcę, (3) system prowizyjny. W systemie czasowo-premiowym pracownikowi przysługuje premia uznaniowa w wysokości 20%. Warunkiem przyznania tej premii jest pełne przestrzeganie regulaminu pracy i brak upomnień ze strony przełożonych; nie przysługuje ona pracownikom zwolnionym ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a ponadto ulega proporcjonalnemu obniżeniu w razie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. W regulaminie wynagradzania brak jest regulacji dotyczących jakichkolwiek innych rodzajów premii, a także dotyczących zasad naliczania prowizji. Regulamin wynagradzania przewiduje możliwość przyznawania pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy nagród, na wniosek bezpośredniego przełożonego.

Dowody:

- regulamin wynagradzania z aneksami (k.36-43)

W dniu 27 lutego 2012 r. powódce wypowiedziano stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 maja 2012 r. W okresie wypowiedzenia powódka miała wykorzystać 1 dzień urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności pismo z 27.02.2012 r. (kopia: k.6)

Premia uznaniowa wynikająca z umowy o pracę była powódce wypłacana co miesiąc w pełnej wysokości, tj. 20% wynagrodzenia zasadniczego (1.400 zł brutto). Powódka otrzymywała dodatkowo, poza premią uznaniową określoną w umowie o pracę, premię menedżerską (określaną w dokumentacji płacowej jako „premia prowizyjna” lub „premia miesięczna”). Premia menedżerska wypłacana była powódce co miesiąc w różnych kwotach i wynosiła od ok. 26.000 zł do ok. 38.000 zł brutto. Z reguły było to ok. 34.000 zł brutto. Za okres wypowiedzenia powódce nie wypłacono premii menedżerskiej, otrzymywała natomiast nadal w pełnej wysokości premię uznaniową.

Dowody:

- potwierdzenia przelewu wynagrodzenia (k.6)
- kartoteka wynagrodzeń oraz listy płac powódki (k.23-30)

Osoby zatrudniane u pozwanej na stanowiskach kierowniczych otrzymywały poza wynagrodzeniem zasadniczym premię uznaniową, wynikającą z umowy o pracę, przy czym premię tę z zasady wypłacano co miesiąc automatycznie w maksymalnej wysokości, tj. 20% wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto wypłacano im w różnych kwotach premię menedżerską o charakterze motywacyjnym. Ustalano ją w różny sposób w stosunku do osób zatrudnionych na różnych stanowiskach, zaś zasady jej naliczania nie były ustalone ani w umowach o pracę, ani w obowiązujących u pozwanej wewnętrznych przepisach zakładowych. W przypadku wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych stosowany był podobny mechanizm ustalania premii menedżerskiej. Przełożony ustalał cele jakie ma zrealizować w danym okresie pracownik; celem te były ustalane na okres miesiąca lub dłuższy. Cele, jeśli było to możliwe, określone były m.in. poprzez wskaźniki liczbowe, jakie powinny zostać osiągnięte przez zespół podległy pracownikowi. W części przypadków, gdy było to możliwe, uzgadniano też, jaka będzie podstawa naliczania premii – bądź to kwotowo, bądź to poprzez określony procent od osiągniętego przez zespół wyniku. Uzgodnione reguły premiowania były następnie przekazywane pracownikowi w drodze mailowej. Zdarzało się, że w okresie premiowania zmieniały się cele premiowe albo wyznaczono pracownikowi dodatkowe zadania uwzględniane przy premiowaniu. Po zakończeniu okresu premiowania (z reguły co miesiąc) przełożony powódki – W. S. przekazywał podwładnym informację o tym, jaka przyznana została premia. Kwestie te były również omawiane na spotkaniach z W. S..

W przypadku pracowników, których cele premiowe odwoływały się do konkretnych wskaźników finansowych zespołu, zazwyczaj możliwe było wstępne określenie, jaka przysługiwać może premia menedżerska. W przypadku powódki punktem wyjścia do ustalenia premii była kwota odpowiadająca pewnemu procentowi osiągniętego wyniku finansowego; podobnie było w przypadku niektórych kierowników. W stosunku do innych kierowników nie było możliwe oszacowanie kwoty bazowej premii. Przełożony powódki, W. S., mógł obniżyć lub podwyższyć kwotę premii w sposób uznaniowy, oceniając sposób wykonywania zadań przez pracownika, jego zaangażowanie w pracę i inne kryteria tzw. miękkiej oceny pracownika. W przypadku powódki nie wykorzystywał tego uprawnienia, natomiast w odniesieniu do innych osób tak robił, obniżając im premie poniżej kwoty wyjściowej albo przyznając premię powyżej tej kwoty.

W okresie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy powódka otrzymywała premię menedżerską, której podstawa była ustalana przez zsumowanie kwoty stanowiącej 10% od wartości powiększenia abonamentów, kwoty stanowiącej 2,5% wartości przychodu KI oraz kwoty 7.680 zł z tytułu realizacji dodatkowego zadania SOK (Serwisu Ochrony Konsumenta) i dodatkowej kwoty 8.000 zł jako swoisty dodatek funkcyjny, związany z realizacją zadań zastępcy dyrektora departamentu.

Dowody:

- zestawienie składników premiowych wypłacanych powódce (k.31)
- zeznania W. S. (k.54v-55)
- częściowo: zeznania Ł. Z. (k.55v)
- zeznania M. Ó. (k.73v-74)
- zeznania K. M. (k.74v-75)
- zeznania P. J. (k.87-88)
- częściowo: przesłuchanie I. N. w charakterze powódki (k.89-90)

Pismem z 28 maja 2012 r. pełnomocnik powódki wezwał pozwaną do zapłacenia na rzecz powódki kwoty 91.233,30 zł tytułem należnej premii za ostatnie 3 miesiące przed rozwiązaniem stosunku pracy, wyliczonej jako średnia z trzech miesięcy poprzedzających złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powódka wskazała, że kwota powyższa, wraz z odsetkami za opóźnienie w płatności poszczególnych miesięcznych rat (od 11 marca 2012 r., od 11 kwietnia 2012 r. i od 11 maja 2012 r.), powinna być wypłacona w nieprzekraczalnym terminie 7 dni.

Dowody:

- kopia pisma z 28.05.2012 r. wraz z dowodem doręczenia (k.6)

Pismem z 5 czerwca 2012 r. pełnomocnik pozwanej wskazał, że powyższe żądanie jest całkowicie bezzasadne, gdyż powódka była prawidłowo wynagradzana i pracodawca nie ma wobec niej żadnych zobowiązań. Zwrócił się również, aby celem umożliwienia pozwanej konkretnego odniesienia się do żądania powódki, zostało ono sprecyzowane w zakresie podstawy prawnej oraz sposobu wyliczenia wysokości roszczenia.

Dowody:

- kopia pisma z 5.06.2012 r. (k.6)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż w ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że premia, której dotyczył spór, nie miała charakteru czysto regulaminowego (w szczególności nie miała charakteru czysto prowizyjnego), gdyż pomimo, że mechanizm jej ustalania uwzględniał pewne obiektywne wskaźniki ekonomiczne o wymiernym, ścisłym charakterze, nadal pozostawała świadczeniem uznaniowym.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na zeznaniach świadków W. S., M. Ć., K. M. i P. J., dając wiarę powódce i Ł. Z. tylko w takim zakresie, w jakim ich relacje pokrywały się z relacjami pozostałych świadków. W ocenie Sądu powódka i świadek Ł. Z. (pozostający aktualnie w sporze sądowym ze stroną pozwaną i również pozbawiony przez nią premii menedżerskiej w okresie wypowiedzenia), mogą być skłonni do przedstawiania spornych okoliczności w sposób wybiórczy, w celu uzyskania korzystnego dla powódki wyniku postępowania. Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie z przesłuchaniem powódki (k.89-89v) premia dla osób na stanowiskach kierowniczych była w przypadku wszystkich pracowników ustalana w oparciu o podobny mechanizm – osoby te zaś wskazały, że mechanizm ów uwzględniał m.in. uznaniową korektę kwoty premii przez przełożonego.

W sprawie bezsporne było, że powódka otrzymywała poza premią określoną w umowie o pracę jako „premia uznaniowa” (wyplacaną niejako automatycznie w pełnej wysokości co miesiąc), premię o charakterze menedżerskim. Nie otrzymywała natomiast premii określonej w załączniku do umowy o pracę, gdyż nie prowadziła bezpośrednio sprzedaży. Bezsporne było również, że premia menedżerska była uzależniona od wyników finansowych zespołu podległego powódce, a nie indywidualnie, bezpośrednio od wyników pracy powódki. Między stronami nie było też sporu co do tego, że zasady naliczania premii menedżerskiej nie wynikały z umowy, w szczególności z aneksu dot. premii sprzedażowej, ani też z jakichkolwiek innych sformalizowanych aktów wewnątrzzakładowych. Zasady te były na bieżąco komunikowane pracownikom mailowo przez W. S., były z nim omawiane oraz poniekąd negocjowane (choć ostateczna decyzja w ich przedmiocie nie wymagała zgody pracownika), a w przypadku powódki w ostatnim okresie uwzględniały ustalenie podstawy premii jako sumy kwoty stanowiącej 10% od wartości powiększenia abonamentów, kwoty stanowiącej 2,5% wartości przychodu KI oraz kwot 7.680 zł i 8.000 zł. Strona pozwana przyznała wreszcie, że decyzją przełożonego powódki (W. S.) nie wypłacono powódce premii menedżerskiej w okresie wypowiedzenia, otrzymała w tym okresie natomiast w pełnej wysokości premię uznaniową. Spór w istocie ograniczał się tylko do tego, czy zasady przyznawania i ustalania premii menedżerskiej przewidywały element uznaniowej, swobodnej decyzji W. S. w przedmiocie wysokości przyznanej premii, czy też przeciwnie, omawiany mechanizm był oparty wyłącznie na „twardych” współczynnikach, tj. premia była ustalana w oparciu o konkretne wyniki finansowe jako oznaczona, wycelna kwota, niepodlegająca jakiegokolwiek swobodnej korekcie przez przełożonego powódki.

W niniejszym postępowaniu, zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz z art. 232 k.p.c. powódka powinna wykazać że tzw. premia menedżerska miała regulaminowy charakter, nie zaś uznaniowy (tj. że była to w istocie premia, a nie nagroda w rozumieniu k.p.). Powinna wykazać ponadto treść regulaminu premiowania oraz to, że spełniła wynikającego z niego warunki do uzyskania premii w żądanej przez nią kwocie.

Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę; warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77¹ k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 2 k.p.). U pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania, przy czym między stronami nie było sporne, że nie określał on w skonkretyzowany sposób, w jaki sposób miałyby być ustalana premia menedżerska ani też nie wskazywał wprost takiego świadczenia, ograniczając się do ogólnikowego wskazania, że pracownicy pozwanej mogą otrzymywać premię przyznaną przez pracodawcę.

Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od

swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnątrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli – ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29.06.2000 r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31.03.1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476). Powódka podnosiła, że w jej przypadku taka właśnie sytuacja miała miejsce. Wskazywała, że z jednej strony wysokość premii była w sposób sztywny uzależniona od wyników ekonomicznych kierowanych przez nią działów, tj. dysponując danymi o tych wynikach można było w sposób ścisły wyliczyć wysokość premii należnej za konkretny miesiąc. Podnosiła, że premia ta miała w praktyce charakter prowizji, co również potwierdzały jej zdaniem sformułowania używane przez pracodawcę. Wskazywała ponadto, że zasady przyznawania premii były ściśle określone i podawane jej do wiadomości przez przełożonego, który przekazywał je w formie wiadomości elektronicznej. Strona pozwana z kolei wywodziła, że omawiana premia miała charakter czysto uznaniowy, motywacyjny, zatem był to kolejny – poza premią uznaniową wskazaną w umowie w wysokości do 20% – uznaniowy składnik wynagrodzenia.

Zeznania świadków M. Ć., K. M. oraz P. J. wskazują, że premia menedżerska wypłacana przez pozwaną pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych miała mieszany charakter – z jednej strony istotnie było tak, jak podała powódka, tj. bezpośredni przełożony ustalał dla pracownika cele premiowe, zadania i warunki do spełnienia, jak również zwykle wskazywał z jakiego rzędu premią (kwotowo lub procentowo) pracownik mógł się liczyć w razie wykonania celów premiowych. Świadczenie potwierdzili, że warunki premiowania były ustalane z każdym z pracowników z osobna, a z uwagi na politykę poufności wynagrodzeń, przyjętą u pozwanej, inni pracownicy nie mieli dokładnej wiedzy o tym, jak konkretnie przedstawiają się zasady premiowania współpracowników. Niemniej jednak świadkowie ci potwierdzili, że przyjęty był – mimo indywidualnych różnic wynikających z rodzaju stanowiska – jeden wspólny model, który polegał na tym, że przełożony, po konsultacji z pracownikiem, ustalał dla niego zindywidualizowane warunki premiowania w danym okresie, a następnie przyznawał premię za konkretny okres, kierując się wszakże nie tylko spełnieniem tych warunków, ale również swoją subiektywną oceną tzw. „miękkich” kryteriów jakości pracy.

Świadczenie potwierdzili, że jeśli w przypadku konkretnej osoby możliwe było sformułowanie celów o charakterze zobiektywizowanym (np. osiągnięcie konkretnego poziomu sprzedaży) lub podano mu skonkretyzowaną metodę szacowania premii (np. konkretna kwota za zrealizowanie w całości lub części jakiegoś zadania, oznaczony procent od uzyskanego wyniku finansowego działu), istniała możliwość przybliżonego ustalenia przez pracownika, jaką przypuszczalnie otrzyma premię. Ustalenia poczynione z przełożonym dawały w takich sytuacjach możliwość wyliczenia swoistej „podstawy” premii, czyli kwoty wyjściowej, w oparciu o którą przełożony ustalał premię. Natomiast w przypadku pozostałych pracowników zdarzało się, że nie mieli oni żadnej możliwości szacowania premii, gdyż nie było żadnych skonkretyzowanych reguł wiążących jej wysokość ze zrealizowaniem konkretnych zadań.

Na tym jednak kończy się zgodność między zeznaniami wymienionych świadków a relacją powódki. Świadkowie bowiem zgodnie podali, że w myśl reguł przyjętych u pracodawcy, ostateczną decyzję o przyznaniu premii i jej kwocie podejmował przełożony, który miał możliwość dokonania korekty wysokości premii – tj. podwyższenia jej kwoty ponad „podstawę” w przypadku ponadprzeciętnie dobrej pracy lub przyznania premii niższej niż „podstawa” w przypadku negatywnej oceny sposobu realizacji zadań. Dotyczyło to nie tylko pracowników premiovanych wyłącznie w oparciu o uznaniowe, ocenne, subiektywne kryteria (takie jak np. umiejętność budowania zespołu itp.), lecz również pracowników w przypadku których możliwe było szacowanie wysokości „podstawy” premii w oparciu o stawiane im cele premiowe (czyli pracowników takich jak powódka). W konsekwencji dla przesłuchiwanych świadków było oczywistym, że jeśli przełożony chciał szczególnie docenić lub zmotywować pracownika, możliwe było przyznanie mu premii mimo nieosiągnięcia celów premiowych lub przyznanie mu premii w wyższej kwocie, niżby to wynikało z ewentualnych wyników finansowych. Możliwe było także obniżenie premii poniżej kwoty proponowanej pierwotnie w informacji o zasadach premiowania. Przy takich korektach przełożony brał pod uwagę kryteria trudne do zobiektywizowanego opisu w zasadach premiowania – takie jak zaangażowanie w pracę, kreatywność, lojalność wobec firmy (por. zeznania W. S., k.54v-55). Świadkowie wskazani przez pozwaną, jak również W. S. potwierdzili, że takie zasady były znane wszystkim menedżerom pozwanej i były akceptowane przez nich, w tym również przez powódkę, która nie tylko się z nimi godziła, ale także stosowała jej wobec swoich podwładnych (o czym zeznała M. Ć., k.74, wspominając o sytuacji, w której powódka obniżyła podwładnej premię o 50%, mimo zrealizowania przez nią współczynników premiowych).

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, poczynione w oparciu o zeznania świadków M. Ć., K. M. i P. J. oraz W. S., Sąd uznał, że poza zobiektywizowanymi współczynnikami (warunkami) premiowania u pozwanej stosowano przy ustalaniu premii element uznaniowej korekty kwoty premii, tak aby wzmocnić motywacyjne działanie tego składnika wynagrodzenia, w szczególności zaś aby motywować pracowników nie tylko do realizowania konkretnych wytycznych co do osiągnięcia wyniku finansowego, ale także do spełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie tzw. „miękkich” umiejętności menedżerskich oraz postawy wobec pracodawcy. Wystąpienie w procesie ustalania kwoty premii takiego etapu uznaniowej modyfikacji kwoty premii w oparciu o kryteria nieuwzględnione w celach premiowych, komunikowanych pracownikom, świadczy o uznaniowym, a nie regulaminowym charakterze tego świadczenia.

Na marginesie można też nadmienić, że pozwana wskazała, jakimi względami kierowała się, pozbawiając powódkę premii menedżerskiej w okresie wypowiedzenia, wobec czego trudno doszukać się naruszenia zasad współżycia społecznego w pozbawieniu powódki w całości świadczeń będących przedmiotem sporu. Z jednej strony decyzja pracodawcy spowodowana było faktem, że powódka nie świadczyła w tym okresie pracy i nie było uzasadnione przyznawanie jej świadczeń o charakterze motywacyjnym, stanowiących wszak w przypadku powódki w pewnym zakresie pochodną efektów jej pracy. Z drugiej zaś strony pozwana negatywnie oceniła spełnienie przez powódkę oczekiwań co do szeroko rozumianej „lojalności” wobec pracodawcy (przy czym na gruncie premii uznaniowej nie leży w kompetencji Sądu ustalenie, czy taka ocena była uzasadniona okolicznościami sprawy).

Powyższe ustalenia skutkowały oddaleniem powództwa (punkt I wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając powódkę, jako stronę przegrywającą spór, obowiązkiem zwrócenia pozwanej poniesionych przez nią kosztów procesu, obejmujących wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 1.800 zł (ustalone w oparciu o § 2 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu), a także opłatę skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Kosztami sądowymi, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona i których nie miała obowiązku pokryć pozwana, Sąd na mocy art. 113 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, nie znajdując podstaw do nałożenia na którąkolwiek ze stron procesu obowiązku ich wyłożenia.

Zarządzenia:

1. odnotować (opóźnienie w sporządzeniu uzasadnienia uzasadnione urlopem wypoczynkowym sędziego ref.: 29.04.2013 r. – 17.05.2013 r.);
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki – adw. D. L.;
3. kal. 2 tyg.
4. po prawomocności zwrócić akta osobowe pełnomocnikowi strony pozwanej

Wrocław, 21.05.2013 r.