Sygn. akt VIII ***Pa 33/14***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)***
Sędziowie:	***SSO Maria Pierzycka-Pająk*** ***SSO Teresa Kalinka***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o premię i dodatek do wynagrodzenia urlopowego

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 maja 2012 r. ***sygn. akt*** VI P 406/10

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 częściowo w ten sposób, że zasądza na rzecz powódki M. P. od pozwanej Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 13.054,94 zł (trzynaście tysięcy pięćdziesiąt cztery złote 94/100) tytułem dodatkowego wynagrodzenia urlopowego za okres od listopada 2007r. do kwietnia 2010r.;

2) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w całości w ten sposób, że zasądza od powódki M. P. na rzecz pozwanej Banku (...) Spółki Akcyjnej
w W. kwotę 1.170 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;

3) w pozostałym zakresie oddala apelację;

4) nakazuje pobrać od pozwanej Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 653 zł (sześćset pięćdziesiąt trzy złote) tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu;

5) odstępuje od obciążania powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 33/14

UZASADNIENIE

Powódka M. P. domagała się zasądzenia od pozwanego Banku (...) S.A. w W. premii rocznej za lata 2007,2008,2009 w łącznej kwocie 37.770,45zł oraz dodatku do wynagrodzenia urlopowego w kwocie 15.555,52zł za okres od 1 stycznia 2007r. do 31 grudnia 2009r.

W uzasadnieniu roszczenia o premię roczną powódka podniosła, iż zgodnie z obowiązującym regulaminem premiowania funkcjonującym u pozwanego oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódce, jako kierownikowi oddziału Banku (...) w G. przysługiwała premia roczna, a warunkiem otrzymania tej premii było przekroczenie z góry określonego dla oddziału banku poziomu dochodowości. Z uwagi na fakt, że Oddział w G. przekraczał kryterium dochodowości powódce należy się premia za lata wskazane w pozwie w pełnej wysokości. W zakresie roszczenia o dodatek do wynagrodzenia urlopowego powódka wskazała, że pozwany, co wynika z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, nieprawidłowo naliczał wynagrodzenia urlopowe pracownikom nie wliczając do tego wynagrodzenia urlopowego premii miesięcznych, a jedynie stałe wynagrodzenie za pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie roszczeń powódki podnosząc, że premia roczna nie przysługiwała powódce za 2007r. z uwagi na fakt, że powódka w okresie od stycznia do marca 2007r. była kierownikiem placówki nr 72, a tym samym nie spełniła kryterium minimum 6 miesięcy pracy uprawniającym do otrzymania premii rocznej. Przez cały 2008r. powódka kierowała placówką nr 836, to jednak z uwagi na brak nadwyżki ponad target na dochodowość nie nabyła ona prawa do premii rocznej z tytułu kierowania tą placówką. Taka sama sytuacja miała miejsce w 2009r. Strona pozwana podnosiła, że premia roczna ma charakter uznaniowy. W zakresie roszczenia powódki o dodatek do wynagrodzenia urlopowego pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczenia powódki za okres sprzed 11 listopada 2007r. Pozwany wskazał, że premie miesięczne wypłacane pracownikom pozwanego miały charakter uznaniowy, a tym samym nie podlegały wliczeniu do wynagrodzenia urlopowego.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2012r. Sąd Rejonowy w Gliwicach umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o wynagrodzenie ponad kwotę 31.770,45zł, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powódka została zatrudniona u pozwanego z dniem 9 marca 1999r. W dniu 19 września 2006r. powódka podpisała z pozwanym porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w ramach którego uzgodniono, że zmienne składniki wynagrodzenia dla powódki będą ustalane na podstawie „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A. wynagradzanych według Regulaminu Wynagradzania" zmienionych przez Zarząd Banku w dniu 26 lipca 2006r., a obowiązujących od dnia 1 października 2006r.

Zgodnie z załącznikiem nr 6 ust. I pkt 1 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A." dla pracowników pełniących funkcje Dyrektorów Centrów (...), Zastępców Dyrektorów Centrów (...) oraz Kierowników P. zmienne składniki wynagrodzenia stanowią premie miesięczne i roczne. Zgodnie z ust. I pkt 5 ww. załącznika nr 6 członek zarządu nadzorujący Departament Bankowości Detalicznej oraz Projekt Rozbudowy (...) w trybie opisanym w § 4 pkt 3 oraz w § 4 pkt 4 „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A" w formie komunikatu określi między innymi definicję ilościowych kryteriów oceny dla określonych grup pracowników oraz odpowiadających im wag i mnożników oraz poziom realizacji celów sprzedażowych, których osiągnięcie powoduje rozpoczęcie naliczania punktów do puli punktów premiowych. Członek Zarządu nadzorujący Departament Bankowości Detalicznej oraz Projekt Rozbudowy

(...) może w uzasadnionych przypadkach podjąć decyzję o niewypłaceniu lub wypłaceniu część premii w danym okresie rozliczeniowym określonemu pracownikowi lub grupie pracowników (ust I pkt 6 załącznika nr 6).

Jeżeli chodzi o zasady dotyczące premii miesięcznej między innymi dla Zastępców Dyrektorów Centrów (...) to zgodnie z ust. IV. pkt 1 załącznika nr 6 indywidualna liczba punktów premiowych służąca do wyznaczenia premii miesięcznej jest wyznaczana zgodnie ze wzorem:

[((...) * (...)) + ((...)* (...)) + ((...)* (...))] * (...), gdzie:

(...) to - łączna liczba punktów zgromadzonych ze sprzedaży Produktów G. i Dodatkowych segmentu detal w danym okresie rozliczeniowym, w danym Zespole,

(...) to – mnożnika dla punktów premiowych zgromadzonych przez Asystentów i Konsultantów Klienta,

(...) to – łączna liczba punktów zgromadzonych za sprzedaż Produktów G. i Dodatkowy segmentu biznes w danym okresie rozliczeniowym, w danym Zespole,

(...) to – mnożnik dla punktów premiowych zgromadzonych przez Doradców (...),

(...) to – średnia premia wypłacona Doradcom Klienta P. na podstawie wyników sprzedażowych w danym okresie rozliczeniowym w danym Zespole,

(...) to – mnożnik dla średniej premii wypłaconej Doradcom Klienta P.,

(...) to – mnożnik wynikający z poziomu realizacji celu w kryterium zarządzania gotówką obliczany zgodnie z tabelą:

Poziom realizacji celu M.

kryterium zarządzania gotówką

<0-X> (...)

(X-Y> (...)

(Z i więcej (...)

Otrzymana liczba indywidualnych punktów premiowych przeliczana jest na premię według proporcji: 1 indywidualny punkt premiowy = 1 PLN

Jeżeli chodzi o zasady dotyczące premii rocznej między innymi dla Zastępców Dyrektorów Centrów (...), to zgodnie z ust IV. Pkt 2 załącznika nr 6 premia roczna stanowi nagrodę uznaniową, która może być wypłacona wyłącznie pracownikom pozostającym w stosunku pracy w Banku (...) S.A. oraz pełniącym między innymi funkcję Zastępców Dyrektorów Centrów (...) w dniu przyznania premii rocznej. Premia roczna opiera się na realizacji kryteriów dochodowości w danym okresie rozliczeniowym. Wielkość premii jest obliczana zgodnie ze wzorem:

((...)* (...)), gdzie:

(...) to – mnożnik premii rocznej pracowników pełniących funkcje między innymi Zastępców Dyrektorów Centrów (...),

(...) to – wartość, o jaką został przekroczony plan realizacji celu kryterium dochodowości.

Powódka w 2007r. pracowała w G. w dwóch placówkach. W placówce nr 72 przez okres 3 miesięcy była kierownikiem placówki, natomiast w placówce nr 836 pracowała jako zastępca Dyrektora Centrum (...).

Jeżeli chodzi o premię miesięczną to co miesiąc dla oddziału były w formie komunikatów członków zarządu wyznaczane targety sprzedażowe i jeżeli wynik sprzedażowy był powyżej określonego minimum, to wszystko to co było powyżej stanowiło podstawę do wyliczania premii miesięcznej. Ta nadwyżka powyżej minimum sprzedażowego stanowiła pulę premiową i z tej puli pracownikom były naliczane premie. Premie miesięczne zależały zatem od realizacji planów sprzedażowych. Chodziło o realizację planów sprzedażowych całej placówki, a nie konkretnego pracownika np. powódki. Na wysokość premii miesięcznej nie miały wpływu nieobecności pracownika spowodowane urlopem wypoczynkowym, czy też zwolnieniem lekarskim.

Komunikaty członków zarządu w sprawie realizacji celów sprzedażowych były dokumentami wykonawczymi do załącznika nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A". W zakresie tych komunikatów pracownicy nie podpisywali żadnych aneksów do umów o pracę ponieważ komunikaty te niczego nie zmieniały w zasadach premiowania.

Jeżeli chodzi o premię roczną, to elementem pomocniczym naliczania premii rocznej było kryterium dochodowości. W tym przypadku również były wydawane przecz członków zarządu komunikaty, o których mowa w pkt I ust. 5 załącznika nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A.".

Sąd tutaj stwierdził, że w większości pracownicy pozwanego nie byli w stanie wskazać czy można wyliczyć premię roczną na podstawie wzoru do wyliczenia premii rocznej znajdującego się w załączniku nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A". Powódka również przyznała przed Sądem, że pewne wartości wyliczenia premii rocznej określone w powołanym powyżej załączniku nr 6 jak np. (...) były określane dopiero komunikatem.

Przyznanie premii miesięcznych jak też rocznych pomimo spełnienia kryteriów naliczania tych premii nie było obligatoryjne, bowiem premie te miały charakter uznaniowy. Przyznanie tych premii było wieloetapowe. W przypadku kierownika danej placówki oceniał go dyrektor regionalny, a następnie dyrektor makroregionalny akceptował taką ocenę lub ją odrzucał. Ostateczną decyzję i tak podejmował zawsze prezes, który np. wykreślał z list osoby, które miały nie otrzymać premii pomimo wypracowanych wyników. Były też takie sytuacje, że placówka nie wypracowała premii, a pomimo tego zespół wsparcia rekomendował tę placówkę do premii. Taka sytuacja była w placówce w G. w 2008r. Sama powódka jako osoba nadzorująca w placówce pozwanego w G. część detaliczną i część biznesową również wnioskowała do swojej przełożonej K. P., kto ma dostać większą premię, a kto mniejszą i tym w zasadzie K. P. sugerowała się podejmując ostateczną decyzję w sprawie premii. Jeżeli coś zmieniała w wysokości premii dla pracownika, to było to na podstawie jej własnych obserwacji danego pracownika.

Przesłuchiwana na rozprawie w dniu 10 listopada 2010r. powódka sama przyznała, że z jej wyliczeń dokonanych na podstawie komunikatów wynikało, że nie należy jej się premia roczna za 2007 i 2008r., gdyż placówka, w której pracowała nie spełniła warunku targetów w depozytach. W 2009r. warunki do uzyskania premii rocznej w tej placówce również nie zostały spełnione. Co więcej za lata 2008-2009 praca powódki nie była dobrze ocieniana przez dyrektora makroregionu G. W.. W jego ocenie praca powódki za ww. okres była przeciętna, a tym samym nie wnioskował on o przyznanie powódce premii rocznej za ten okres.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie.

W związku z tym, że powódka w zakresie roszczenia o premię roczną za lata 2007-2009 ograniczyła w toku postępowania swoje żądanie do kwoty 31.770,45zł, a ponad tę kwotę cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia to na podstawie art. 203 § 1 zdanie 1 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w tej części ponad kwotę 31.770,45zł.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd doszedł do przekonania, że premia roczna i premia miesięczna, o których mowa w załączniku nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A." są premiami o charakterze uznaniowym, pomimo tego, że

uprawnienie do otrzymania premii miesięcznej i premii rocznej przez pracownika pozwanego zostało ustanowione przez pracodawcę w dokumencie o nazwie „Ogólne zasady przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A.", a dokładniej w załączniku nr 6 do tego dokumentu, który z całą pewnością stanowi wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy.

Sąd tutaj stwierdził, że z jednej strony załącznik nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A." nie zawiera skonkretyzowanych i sprawdzalnych warunków przyznawania premii rocznej i miesięcznej. Z drugiej strony ostateczną decyzją o przyznaniu premii, również w sytuacji, w której premia nie powinna była zostać przyznana z uwagi na nie wypracowanie przez placówkę planów sprzedażowych, podejmował w okresie objętym pozwem zarząd, a dokładniej członek zarządu nadzorujący Departament Bankowości Detalicznej i Projekt Rozbudowy Sieci Bankowości Detalicznej. Jak zostało już wskazane w części ustalającej stan faktyczny załącznik nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A." określa pewne wzory matematyczne. Żadna z osób przesłuchiwanych przed Sądem nie była w stanie podać tych wzorów, a co więcej świadkowie przesłuchiwani przed Sądem nie byli w stanie wskazać, czy na podstawie tych wzorów można było wyliczyć premię roczną. Świadkowie, jak też sama powódka przyznali przed Sądem, że dopiero komunikaty zarządu, które przychodziły do placówek pozwanego precyzowały dla premii miesięcznych cele sprzedażowe. Premia miesięczna była zawsze naliczana od pracy całego oddziału, a nie pracy poszczególnych pracowników. Dopiero na wysokość tej premii dla poszczególnych pracowników miała wpływ ocena pracy danego pracownika.

W zakresie premii rocznej również komunikaty członków zarządu określały kryterium dochodowości oddziału. Wprawdzie świadek K. P. zeznała, że nie ma dokładnych danych na temat kryterium dochodowości oddziału, natomiast świadek J. C. zeznał, że nigdy nie widział komunikatu definiującego kryterium dochodowości dla premii rocznej, to jednak w tym zakresie z całą pewnością były wydawane komunikaty. Naliczenie premii rocznej również odbywało się na bazie pracy całego oddziału, a nie na bazie pracy indywidualnego pracownika. Z powyższego wynika jednoznacznie, że dokument wewnątrzzakładowy dotyczący przyznawania pracownikom pozwanego zmiennych składników wynagrodzenia, a mianowicie załącznik nr 6 do „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagradzania dla pracowników (...) Banku (...) S.A." nie dawał żadnej możliwości weryfikacji kryteriów przyznania premii miesięcznych i rocznych dla pracowników, w tym dla powódki. Jego zapisy były bardzo ogólne, zawierały wzory, na podstawie których nie można było dokonać żadnych wyliczeń wysokości premii ponieważ pewne kryteria umożliwiające dopiero naliczenie premii były przesyłane placówkom w formie komunikatów członków zarządu pozwanego. Te kryteria dotyczyły pracy całej placówki, a dopiero spełnienie tych kryteriów dawało zarządowi pozwanego podstawę do ustalania wysokości premii dla poszczególnych pracowników. Pomimo spełnienia przez placówkę pewnych kryteriów, o tym czy pracownik dostanie premię miesięczną i roczną i tak ostatecznie decydował zarząd. Były jednak również sytuacje odwrotne, tzn. placówka nie wypracowała założonych celów, a prezes i tak podjął decyzję o przyznaniu pracownikom premii.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że roszczenie powódki o wynagrodzenie z tytułu premii rocznej za lata 2007-2009 podlega oddaleniu. Jeżeli chodzi o premię roczną za 2009r., to placówka, gdzie pracowała powódka w 2009r. nie spełniła kryterium dochodowości. Niezależnie od tego za lata 2008-2009 praca powódki została negatywnie oceniona przez dyrektora makroregionu G. W. stąd nie wnioskował on nawet do zarządu o przyznanie powódce premii.

W świetle ww. okoliczności Sąd stwierdził, że oddaleniu podlega również roszczenie powódki o dodatek do wynagrodzenia urlopowego za okres od 1 stycznia 2007r. do 31 grudnia 2009r. Skoro premia miesięczna u pozwanego stanowiła w rzeczywistości nagrodę, to taka nagroda nie stanowi podstawy wyliczania wynagrodzenia urlopowego dla pracownika. Powołany został tutaj przepis art. 172 k.p. oraz § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. (Dz.U.z 1997r., Nr 2, poz. 14 z późn.zm.).

Sąd stwierdził też, że w przypadku roszczenia powódki o dodatek do wynagrodzenia urlopowego zasadny okazał się również zarzut przedawnienia zgłoszony przez pozwanego za okres od 1 stycznia 2007r. do 11 listopada 2007r. Pozew

o dodatek do wynagrodzenia urlopowego powódka złożyła w Sądzie w dniu 7 grudnia 2010r. Z zestawień pozwanej znajdujących się na karcie 188-190 wynika jednoznacznie, że powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w 2007r. Zgodnie z dyspozycją art. 291§ 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia nie można dochodzić przed sądem. Roszczenie jest wymagalne od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie. Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Skoro zatem powódka dochodzi dodatku do wynagrodzenia urlopowego za poszczególne miesiące, w których wykorzystywała urlop wypoczynkowy w 2007r., a wynagrodzenie urlopowe było wypłacane powódce do 10 – dnia miesiąca za miesiąc poprzedni, to nieprzedawnione w niniejszym postępowaniu są te roszczenia, których termin wymagalności przypadł na 10 grudnia 2007r. i dalsze miesiące.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zarzucając:

- niezgodne z prawem i stanem faktycznym uznanie premii rocznej i miesięcznej w latach 2007-2009 za premie uznaniowe, choć w istocie były to premie regulaminowe,

- nieuwzględnienie zeznań A. K. i jednostronną interpretację zeznań innych świadków,

- niedopuszczenie dowodu z aplikacji (...), w tym (...) i (...) pozwanego.

Stawiając powyższe zarzuty powódka wniosła o uznanie premii rocznej za lata 2007, 2008 i 2009 za regulaminową i nakazanie pozwanemu wypłaty premii za te lata oraz uznanie za premie regulaminową premii miesięcznych i nakazanie pozwanemu wypłacenia należnego ekwiwalentu za okresy, kiedy powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy w okresie od listopada 2007r. do kwietnia 2010r.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na częściowe uwzględnienie – w zakresie roszczenia o dodatek do wynagrodzenia urlopowego (dodatkowe wynagrodzenie urlopowe).

W ocenie Sądu drugiej instancji premia zarówno miesięczna jak i roczna dla kierowników placówek i zastępców dyrektorów Centrów (...) nie miała charakteru uznaniowego. Była to typowa tzw. „premia regulaminowa".

W „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." w Rozdziale I § 3 ust. 2 wyraźnie wskazane zostało, że wysokość wypłacanych zmiennych składników wynagrodzenia zależy od oceny wyników pracy (nie od swobodnego uznania pracodawcy), a w Rozdziale II § 4 wyjaśniono co obejmuje ocena wyników pracy i w jaki sposób będą ustalane zasady tej oceny.

Stosownie do § 4 ust. 3 zasady oceny, obszary oceny oraz ich wagi oraz szczegółowe kryteria oceny w ramach poszczególnych obszarów, z zastrzeżeniem ust. 4 ustala Zarząd Banku w porozumieniu z kierującym Departamentem Planowania i Kontroli Budżetu oraz Kierującym Departamentem (...) w formie uchwały Zarządu w terminie do 25 dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy. W ust. 4 wskazane natomiast zostało, że szczegółowe zasady dotyczące kryteriów oceny rezultatów biznesowych, odnoszących się do nich wag, prowizji, mnożników prowizji i innych czynników mających wpływ na zmienne czynniki wynagrodzenia są ustalane przez Członka Zarządu sprawującego nadzór nad jednostką lub grupą pracowników w porozumieniu z Kierującym Departamentem Planowania i Kontroli Budżetu oraz Kierującym Departamentem (...), w terminie do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy w którym będą obowiązywały i są ogłaszane w formie komunikatu.

W § 3 ust. 2 wskazane zostało jedynie, że wysokość wypłacanych zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy, co wynikało z faktu, że wyliczenie poszczególnych zmiennych składników wynagrodzenia (premii) możliwe było wyłącznie po ogłoszeniu komunikatu, o którym mowa w § 4 ust. 4, w którym były podawane:

- definicje ilościowych oraz jakościowych kryteriów oceny dla określonych grup pracowników oraz odpowiadających im wag i mnożników,

- wartość określonych zakresów kryteriów ilościowych oraz odpowiadających im wag i mnożników,

- lista produktów, których sprzedaż jest nagradzana punktami,

- poziomy realizacji celów sprzedażowych, których osiągniecie powoduje rozpoczęcie naliczania punktów do puli punktów premiowych,

- liczbę punktów związanych z realizacją sprzedaży (Załącznik Nr 6 do „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." – pkt I. 5).

W „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." wskazane zostało w § 3 ust. 3, że Zarząd Banku może podjąć decyzję o niewypłaceniu całości lub części zmiennych składników wynagrodzenia w poszczególnych okresach rozliczeniowych. To postanowienie dotyczy jednak ogółu pracowników – niewypłacenia w poszczególnych okresach rozliczeniowych całości zmiennych składników wynagrodzenia lub ich części i z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby w spornym okresie takie decyzje były wydawane. Stąd też zbędne byłoby tutaj prowadzenie rozważań prawnych w zakresie zgodności z przepisami prawa pracy powyższego zapisu dotyczącego możliwości podjęcia, bez wskazania stosownych kryteriów, decyzji o niewypłaceniu premii tzw. „regulaminowej".

W przypadku natomiast poszczególnych pracowników stosownie do treści § 8 „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." Członek Zarządu sprawujący nadzór nad jednostką organizacyjną lub grupą pracowników, pomimo realizacji planu sprzedaży, może odstąpić od przyznania zmiennych składników wynagrodzenia lub zmniejszyć ich wysokość w przypadku:

- popełnienia przez pracownika istotnych błędów wpływających na ocenę jakości i rzetelności wykonywanych czynności w zakresie powierzonych zadań,

- realizacji zadań premiowych w sposób nie uwzględniający interesu ekonomicznego Banku.

W Załączniku Nr 6 do „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A.", który określał „Szczegółowe zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla (...) Departamentu Bankowości Detalicznej oraz Projektu Rozbudowy Sieci Bankowości Detalicznej pełniących funkcję Dyrektorów Centrów (...), Zastępców Dyrektorów Centrów (...), Kierowników P., Konsultantów Klienta, Asystentów Klienta oraz Doradców (...) wskazane zostało, iż dla pracowników pełniących funkcje Dyrektorów Centrów (...), Zastępców Dyrektorów Centrów (...), Kierowników P. zmienne składniki wynagrodzenia stanowią premie miesięczne i roczne. W pkt. 6 Załącznika Nr 6 wskazane zostało, iż Członek Zarządu nadzorujący Departament Bankowości Detalicznej i Projekt Rozbudowy Sieci Bankowości Detalicznej może w uzasadnionych przypadkach podjąć decyzję o niewypłaceniu lub wypłaceniu części premii w danym okresie rozliczeniowym określonemu pracownikowi lub grupie pracowników. Uzasadnione przypadki, kiedy możliwe byłoby podjecie decyzji o niewypłaceniu lub wypłaceniu części premii w danym okresie rozliczeniowym wskazane zostały w powołanym powyżej § 8 „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A.".

W przypadku powódki sytuacja taka nie miała jednak miejsca – z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika bowiem, aby została podjęta decyzja o niewypłaceniu lub wypłaceniu części premii z przyczyn określonych w § 8 „Ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A.".

W Załączniku Nr 6 do „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." w punkcie IV.1 i IV.2 przedstawione zostały bardzo szczegółowe zasady dotyczące ustalania wysokości premii miesięcznej i rocznej.

I tak: indywidualna liczba punktów premiowych służąca do wyznaczenia premii miesięcznej jest wyznaczana zgodnie ze wzorem (przy czym dla Dyrektorów Centrów (...) premia naliczana jest tylko, jeśli w danym okresie rozliczeniowym przynajmniej 2 z 3 wskaźników (...), (...), (...) są większe od 0):

[((...) * (...)) + ((...)* (...)) + ((...)* (...))] * (...), gdzie:

(...) to - łączna liczba punktów zgromadzonych ze sprzedaży Produktów G. i Dodatkowych segmentu detal w danym okresie rozliczeniowym, w danym Zespole,

(...) to – mnożnik dla punktów premiowych zgromadzonych przez Asystentów i Konsultantów Klienta,

(...) to – łączna liczba punktów zgromadzonych za sprzedaż Produktów G. i Dodatkowych segmentu biznes w danym okresie rozliczeniowym, w danym Zespole,

(...) to – mnożnik dla punktów premiowych zgromadzonych przez Doradców (...),

(...) to – średnia premia wypłacona Doradcom Klienta P. na podstawie wyników sprzedażowych w danym okresie rozliczeniowym w danym Zespole,

(...) to – mnożnik dla średniej premii wypłaconej Doradcom Klienta P.,

(...) to – mnożnik wynikający z poziomu realizacji celu w kryterium zarządzania gotówką obliczany zgodnie z tabelą:

Poziom realizacji celu kryterium zarządzania gotówką	M.
<0-X>	(...)
(X-Y>	(...)
(Z i więcej	(...)

Otrzymana liczba indywidualnych punktów premiowych przeliczana jest na premię według proporcji: 1 indywidualny punkt premiowy = 1 PLN

I tak: premia roczna natomiast opiera się na realizacji kryteriów dochodowości w danym okresie rozliczeniowym. Wielkość premii jest obliczana zgodnie ze wzorem:

((...)* (...)), gdzie:

(...) to – mnożnik premii rocznej pracowników pełniących funkcje Dyrektorów Centrów (...), Zastępców Dyrektorów Centrów (...) oraz Kierowników P.

(...) to – wartość, o jaką został przekroczony plan realizacji celu kryterium dochodowości.

Reasumując przedstawiona powyżej analiza „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A.” wraz Załącznikiem Nr 6 wskazuje, w ocenie Sądu Okręgowego, że premia miesięczna oraz premia roczna były to premie tzw. „regulaminowe” i bez wątpienia te świadczenia nie

miały charakteru uznaniowego. Spełnione musiały zostać bowiem kryteria, bardzo szczegółowo, wręcz drobiazgowo określone przez pracodawcę, aby pracownik mógł nabyć uprawnienie do tych składników wynagrodzenia. Ustalone przez pracodawcę warunki przyznania premii były konkretne i podlegające weryfikacji.

Zresztą pracodawca odmawiając powódce pismem z dnia 31 maja 2010r. wypłaty premii rocznej wskazał jako przyczynę – niezrealizowanie przez placówkę, którą kierowała powódka zadań sprzedażowych, które pozwoliłyby na osiągniecie poziomu dochodowości stanowiącego podstawę do wyliczania premii rocznej.

Przypomnieć tutaj należy, że premią regulaminową jest, bez względu na nazwę, takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984r., I PRN 131/84. Świadczenie, którego wypłata jest uzależniona od spełnienia konkretnego i podlegającego weryfikacji warunku, jest premią, a nie nagrodą uzależnioną od uznania pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04. Jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa "konkretne i sprawdzalne" warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005r., I PK 146/04. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione wówczas od uznania podmiotu zatrudniającego - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983r., III PZP 25/83 i uchwała z dnia 30 sierpnia 1986r. III PZP 47/86. Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977r. I PRN 26/ 77.

W aktach spraw (k-62v-69) znajduje się Załącznik Nr 3 (...) z kwietnia 2010, który również odnosi się do premii. Data tego załącznika wskazuje jednak, że nie dotyczy on spornego okresu.

W wydawanych zgodnie z § 4 ust. 4 „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." Komunikatach określane były wartości (...) tj. mnożnika premii rocznej pracowników pełniących funkcje Dyrektorów Centrów (...), Zastępców dyrektorów Centrów (...) oraz Kierowników P.:

W komunikatach z dnia 1 lutego 2007r., 2 kwietnia 2007r., 1 lipca 2007r., 1 października 2007r., 1 marca 2008r., 1 września 2008r., 1 października 2008r., 1 stycznia 2009r., 1 lutego 2009r., 1 marca 2009r., 1 kwietnia 2009r., 1 maja 2009r., 1 czerwca 2009r., 1 lipca 2009r., 1 sierpnia 2009r., 1 września 2009r., 1 października 2009r., 1 stycznia 2010r. wskazane zostało, że:

(...) wynosi:

- 0%, jeśli jednostka, która dany pracownik kierował przez min. 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym nie osiągnęła 100% realizacji przyrostu w pasywach,

- 10% jeśli jednostka, która dany pracownik kierował przez min. 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym osiągnęła 100% realizacji przyrostu w pasywach,

Z zastrzeżeniem, że jeśli liczba będąca rezultatem działania: ABMxXOP przekroczy trzykrotność średniego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika z 3 ostatnich miesięcy danego roku kalendarzowego, to ewentualna uznaniowa nagroda roczna nie przekroczy trzykrotności średniego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika z 3 ostatnich miesięcy danego roku kalendarzowego.

W „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." przewidziane zostało uprawnienie dla Członka Zarządu do ogłaszania Komunikatów w zakresie szczegółowych zasad dotyczących kryteriów oceny rezultatów biznesowych, odnoszących się do nich wag, prowizji, mnożników i innych

czynników mających wpływ na zmienne składniki wynagrodzenia. Mnożnik (...) nie był określony w „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." W Z. nie ustalono faktycznie żadnych wytycznych w jaki sposób należy ustalić wysokość tego mnożnika. Wysokość mnożnika (...) ustalana była wyłącznie w drodze Komunikatów Członka Zarządu (treść tych Komunikatów nie ulegała zmianie w całym spornym okresie). Zwrócić należy jednak uwagę, że w „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A." wskazane zostało, iż jedynie „wysokość wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy i zależy od oceny wyników pracy". Stwierdzić w związku z tym należy, że wydane przez Członka Zarządu Komunikaty nie były sprzeczne z treścią „Ogólnych zasadach przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników (...) Banku (...) S.A."

Strona powodowa nie zgadzała się tutaj z przyjęciem warunku kierowania daną jednostką przez 6 miesięcy. Zarzut ten nie jest jednak uzasadniony. Sama nazwa premii wskazuje, że jest to premia roczna, a więc za roczny okres pracy (za roczne wyniki pracy) na stanowisku uprawniającym do jej otrzymania i była uzależniona od wyników danej placówki za cały rok (nie od wyników kilku placówek łącznie). Przyjęcie rozwiązania polegającego na ustaleniu wymogu kierowania daną placówką przez okres minimum 6 miesięcy było w istocie korzystniejsze dla pracowników niż wskazuje na to rodzaj premii – premia roczna.

Wielkość premii rocznej dla powódki należało obliczyć zgodnie z podanym powyżej wzorem:

((...)* (...)), gdzie:

(...) to: mnożnik premii rocznej pracowników pełniących funkcje Dyrektorów Centrów (...), Zastępców Dyrektorów Centrów (...) oraz Kierowników P. i wynosi on:

- 0%, jeśli jednostka, która dany pracownik kierował przez min. 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym nie osiągnęła 100% realizacji przyrostu w pasywach,

- 10% jeśli jednostka, która dany pracownik kierował przez min. 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym osiągnęła 100% realizacji przyrostu w pasywach.

Powódka przez okres ponad 6 miesięcy w latach 2007-2009 zajmowała stanowisko Zastępcy Dyrektora Centrum (...) jedynie w Palcówce nr 836.

W 2007r. placówka nr 836 osiągnęła 634,60% wyniku w pasywach.

W 2008r. placówka nr 836 osiągnęła 91,36% wyniku w pasywach.

W 2009r. wynik w pasywach nie był uwzględniany.

(...) to: wartość, o jaką został przekroczony plan realizacji celu kryterium dochodowości.

W 2007r. Placówka nr 836 nie przekroczyła planu realizacji celu kryterium dochodowości, gdyż wynik wyniósł -438.887.

W 2008r. Placówka nr 836 przekroczyła plan realizacji celu kryterium dochodowości, gdyż wynik wyniósł 1.701.196. W tym roku nie zrealizowano jednak 100% przyrostu w pasywach.

W 2009r. Placówka nr 836 nie przekroczyła planu realizacji celu kryterium dochodowości, gdyż wynik wyniósł -552.109 (informacja strony pozwanej k-398 złożona przy piśmie procesowym z dnia 16 maja 2014r.).

Wskazana informacja została skutecznie doręczona stronie powodowej w trybie art. 139 § 1 k.p.c., a następnie na rozprawie w dniu 10 lipca 2014r. i strona powodowa nie zgłosiła tutaj żadnych zastrzeżeń. Stąd też nie było konieczności uzyskiwania powyższych informacji za pomocą aplikacji (...).

Przedstawiona analiza wskazuje, że powódka nie nabyła uprawnienia do otrzymania premii rocznej, albowiem nie zostały spełnione określone przez pracodawcę warunki do jej otrzymania. Podkreślić tutaj należy, że powódka sama podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 10 listopada 2011r. stwierdziła, że w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej nie upominała się o premię roczną za 2007 i 2008 rok ponieważ nie spełniła warunków wymaganych do jej otrzymania.

Tak więc orzeczenie Sądu pierwszej instancji o oddaleniu powództwa o zapłatę premii rocznej odpowiada prawu. W związku z powyższym apelacja powódki dotycząca roszczenia o zapłatę premii rocznej została oddalona na mocy art. 385 k.p.c. jako nieuzasadniona.

Zgodnie z treścią art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze oraz miesięczną premię, która była premią tzw. „regulaminową". Stosownie zatem do treści § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997r., Nr 2, poz. 14 z późn.zm.) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Premia miesięczna, którą otrzymywała powódka nie podlegała wyłączeniu w oparciu o § 6 ust. 1-10 powołanego Rozporządzenia.

Z zestawienia wysokości wypłacanej powódce premii w spornym okresie (k-236) wynika, że wysokość tego składnika wynagrodzenia uległa znacznym wahaniom. Tak więc zgodnie z treścią § 8 ust. 2 Rozporządzenia, który stanowi, że w przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu do wyliczenia należnego powódce dodatkowo wynagrodzenia za urlop należało przyjąć wysokość wypłaconej premii z okresu 12 miesięcy poprzedzających udzielenie urlopu wypoczynkowego.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, iż roszczenie powódki o dodatkowe wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wykorzystany w okresie od stycznia do października 2007r. uległo, stosownie do treści art. 291 § 1 k.p., przedawnieniu. Powódka bowiem żądanie o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zgłosiła dopiero w piśmie procesowym z dnia 3 grudnia 2010r., które wpłynęło do Sądu w dniu 7 grudnia 2010r.

Reasumując powódka powinna zatem otrzymać dodatkowe wynagrodzenie za urlop wykorzystany w okresie od listopada 2007r. (za okres nieprzedawniony) w następującej wysokości (wynikającej z wyliczenia strony pozwanej, którego pod względem rachunkowym strona powodowa nie kwestionowała – powódka, w ocenie Sądu Okręgowego zupełnie bezzasadnie, nie zgadzała się jedynie z tym, że przyjęto do wyliczeń premię faktycznie za dany miesiąc wypłaconą):

-11.2007 – 1.768zł,

-12.2007 – 1.506zł,

Łącznie 2007r. - 3.274zł

-01.2008 – 1.506zł,

-05.2008 – 679,92zł,

-06.2008 – 671,28zł,

-07.2008 – 3.017,20zł,

-10.2008 – 1.400,64zł,

-12.2008 – 4.320,80zł,

Łącznie 2008r. - 11.595,14zł

-01.2009 – 785,60zł,

-03.2009 – 323,12zł,

-04.2009 – 631,04zł,

-06.2009 – 2.738,40zł,

-08.2009 – 479,68zł,

-10.2009 – 593,60zł,

-12.2009 – 1.207,68zł,

Łącznie 2009r. - 6.759,12zł

-01.2010 – 1.489,60zł,

-02.2010 – 2.979,20zł,

-03.2010 – 1.042,72zł

Łącznie 2010r. - 5.511,52złzł

Łącznie za lata 2007, 2008, 2009 i 2010 – 27.139,78zł.

W apelacji powódka wniosła o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia za urlop (nazwanego błędnie ekwiwalentem) w następującej wysokości:

- za 2007r. – 5.774,86zł,

- za 2008r. – 4.468,36zł,

- za 2009r. – 1.599,78zł,

- za 2010r. – 3.712,80zł

Łącznie 15.555,52zł. W takiej też wysokości powódka domagała się zapłaty tego świadczenia przed Sądem pierwszej instancji.

Zgodnie z treścią art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, w oparciu o przepis art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 częściowo i zasądził w związku z tym na rzecz powódki, na mocy art. 172 k.p., dodatkowe wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy:

- za 2007r. – 3.274zł (za urlop wykorzystany w miesiącach listopadzie i grudniu 2007r.),

- za 2008r. – 4.468,36zł,

- za 2009r. – 1.599,78zł,

- za 2010r. – 3.712,80zł

Łącznie 13.054,94zł.

W związku ze zmianą zaskarżonego orzeczenie i uwzględnieniem części roszczeń powódki na mocy art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Okręgowy obniżył zasądzone przez Sąd pierwszej instancji, w oparciu § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461), na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego uznając, ze powódka powinna zwrócić stronie pozwanej jedynie część poniesionych przez nią kosztów zastępstwa procesowego tj. kwotę 1.170zł.

W postępowaniu przed Sądem drugiej instancji wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 47.325zł. Uwzględniona została apelacja w zakresie jednego z roszczeń do wysokości. 13.054,94zł, co stanowi 28% ze zgłoszonych roszczeń na tym etapie postępowania. Takie orzeczenie uprawnia Sąd do zastosowania zasady stosunkowego rozdziału kosztów postępowania pomiędzy stronami – art. 100 k.p.c. Powódka jednak w trakcie postępowania nie zgłosiła wniosku o zwrot kosztów procesu – nie była ona bowiem reprezentowana przez fachowego pełnomocnika. W związku z powyższym uznać należy, że zachodzi w rozpoznawanej sprawie szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na odstąpienie przez Sąd drugiej instancji, w oparciu o art. 102 k.p.c., od obciążania powódki obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania stronie pozwanej. Sąd drugiej instancji miał też tutaj na uwadze szczególny charakter sprawy - powódka dochodziła bowiem wypłaty należności ze stosunku pracy i prawidłowa ocena charakteru tych roszczeń została dokonana dopiero przez Sąd drugiej instancji, a ponadto część roszczeń uległa przedawnieniu – nie ma jednak tutaj wątpliwości, że były to należności, których pracownik został pozbawiony na skutek działania pracodawcy.

W związku z tym, iż powódka uiściła przed Sądem pierwszej instancji jedynie opłatę od pozwu w kwocie 1.000zł, a w pozostałym zakresie została zwolniona z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych - Sąd na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia brakującej opłaty od zasądzonego roszczenia w kwocie 653zł.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka