

Sygn. akt IV Pa 41/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia Jacek Witkowski

Sędziowie: Jerzy Zalasiński (spr.)

Katarzyna Antoniak

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. (poprzednio (...) Spółka z o.o. z siedzibą w P.)

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 lipca 2018r. sygn. akt IV P 81/16

I. zmienia zaskarżony wyrok zastępując nazwę (...) Spółka z o. o.

z siedzibą w P. nazwą (...) Spółka z o. o. z siedzibą w G. oraz w punkcie Ia w ten sposób, że kwotę 20.289,67 (dwadzieścia tysięcy dwieście osiemdziesiąt dziewięć i 67/100) zł zastępuje kwotą 16.256,50 (szesnaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt sześć i 50/100) zł oraz kwoty:

a. 2.305,05 (dwa tysiące trzysta pięć i 5/100) zł zastępuje kwotą 2.727,06 (dwa tysiące siedemset dwadzieścia siedem i 6/100) zł;

b. 1.566,66 (jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt sześć i 66/100) zł zastępuje kwotą (...),78 (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt siedem i 78/100) zł;

c. 3.318,25 (trzy tysiące trzysta osiemnaście i 25/100) zł zastępuje kwotą (...),26 (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt cztery i 26/100) zł;

d. 4.116,66 (cztery tysiące sto szesnaście i 66/100) zł zastępuje kwotą 4.131,03 (cztery tysiące sto trzydzieści jeden i 3/100) zł;

e. 2.103,05 (dwa tysiące sto trzy i 5/100) zł zastępuje kwotą 700 (siedemset) zł;

f. 380 (trzysta osiemdziesiąt) zł zastępuje kwotą 700 (siedemset) zł;

g. 1.550 (jeden tysiąc pięćset pięćdziesiąt) zł zastępuje kwotą 700 (siedemset) zł;

h. 3.550 (trzy tysiące pięćset pięćdziesiąt) zł zastępuje kwotą 2.956,37 (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt sześć i 37/100) zł;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w G. na rzecz M. B. 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Katarzyna Antoniak J. J. (1) Z.

Sygn. akt IV Pa 41/18 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 9 lipca 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz powoda M. B. następujące kwoty:

a) 20.289,67 złotych netto tytułem premii, z odsetkami ustawowymi, a następnie odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od kwot:

- 2.305,05 złotych od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
- 1.566,66 złotych od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
- 3.318,25 złotych od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,
- 4.116,66 złotych od dnia 11 września 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.103,05 złotych od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 380,00 złotych od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 1.550,00 złotych od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 700,00 złotych od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.550,00 złotych od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 700,00 złotych od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,

b) 4.674,09 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami, a następnie odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od kwot:

- 1.081,91 złotych od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- 645,75 złotych od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty,
- 1.916,90 złotych od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty,
- 780,30 złotych od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,
- 249,23 złotych od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,

a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ponadto zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 407,89 złotych tytułem

kosztów sądowych i w pozostałej części koszty te przejął na rachunek Skarbu Państwa. Wyrokowi w punkcie pierwszym tj. w części zasądzonej świadczenie Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.508,33 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 1 kwietnia 2016r. przeciwko (...) sp. z o.o. w P. powód M. B. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 29.571,07 zł brutto tytułem premii, z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo w pozwie wskazanych, zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za 192 godziny takiej pracy w okresie od lipca 2014r. do października 2014r. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży. Na jego wynagrodzenie składały się m. in. premie. Podkreślił, że od 1 maja 2015r. był wprowadzony nowy system premiowania. Jego zdaniem spełniał, zgodnie z tym systemem, warunki przyznania mu premii, jednak wynagrodzenia tego nie otrzymywał. Zaznaczył, że jego premia zależała od wyników sprzedażowych spółki. Ponadto wskazał, że w okresie od lipca do listopada 2014r. zastępował w wykonywaniu pracy swoich podwładnych zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli handlowych, co powodowało pracę w godzinach nadliczbowych, za którą pracodawca mu nie zapłacił. Dodał, że pozwany potrącał mu z wynagrodzenia kary za przeterminowane płatności od klientów, na co nie wyrażał nigdy zgody.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, iż powód bardzo ogólnie określił w pozwie swoje żądania. Wyjaśnił, że pracodawca w celu zwiększenia sprzedaży organizował różnego rodzaju konkursy i programy motywacyjne m. in. wsparcia sprzedaży w kategorii lody w okresie od kwietnia do sierpnia 2015r. Chociaż powód nie spełnił wszystkich przesłanek do uzyskania premii z tego tytułu, to jednak wypłacono mu premie w kwotach po 2.000 zł za miesiące czerwiec i sierpień, kierując się wysoką sprzedażą. Podstawą rozliczeń z powodem był raport sprzedaży z systemu BI przygotowywany przez dział kontrolingu. Odnośnie roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pozwany wskazał, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, więc z mocy art. 151⁴ § 1 kp nie przysługiwało mu tego rodzaju wynagrodzenie. Zaprzeczył przy tym, aby powód faktycznie taką pracę wykonywał. Nawet gdyby tak było, to zdaniem pozwanego pracę taką rekompensowały powodowi otrzymywane premie.

W piśmie procesowym z dnia 4 maja 2016r. powód rozszerzył powództwo o kwotę 880 zł brutto tytułem potrąceń z wynagrodzenia, na które nie wyraził zgody, kwotę 7.700 zł tytułem premii za koszty wsparcia za okres od 1 maja 2015r. do 31 marca 2016r., kwotę 1.000 zł tytułem premii „T. do A.” oraz wniósł o wydanie mu zegarka A. Skipper C. o wartości 2.800 zł.

W piśmie procesowym z dnia 30 października 2017r. powód wniósł ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 49.566,36 zł brutto z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo w tym piśmie wskazanych do dnia zapłaty tytułem różnicy premii, kwoty 440,87 zł brutto z odsetkami od kwot szczegółowo w tym piśmie wskazanych do dnia zapłaty tytułem potrąceń z wynagrodzenia, kwoty 3.076,08 zł brutto z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo w tym piśmie wskazanych do dnia zapłaty, tytułem bezpodstawnego potrącenia z wynagrodzenia za ujemną marżę, kwoty 4.674,09 zł brutto z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo w tym piśmie wskazanych do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 8.516 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 30 września 2015r. do dnia zapłaty tytułem premii lodowej za 2015r., kwoty 1.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty tytułem extra bonusu do A. nr 3 z października 2015 r., kwoty 3.923 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty tytułem równowartości zegarka A. Skipper C..

Pozwana spółka niezmiennie wnosiła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. B. od 2 czerwca 2014r. do 31 marca 2016r. był pracownikiem (...) sp. z o.o. w P., zatrudnionym na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży ds. detalu, w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 maja 2015r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. W ramach swoich obowiązków powód kierował i nadzorował pracę podległego mu zespołu przedstawicieli handlowych. Obok wynagrodzenia zasadniczego składnikiem wynagrodzenia powoda była premia wynikowa zależna od wysokości sprzedaży, w tym premia sprzedażowa, premia za marżę oraz premia zadaniowa - tzw. AS-y za konkretne osiągnięcia sprzedażowe w danej kategorii produktów. Pracował w systemie podstawowego czasu pracy.

Z dniem 1 maja 2015r. pracodawca wprowadził nowy regulamin wynagradzania, zgodnie z którym na wynagrodzenie regionalnego kierownika sprzedaży składać się miało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.500-4.500 złotych brutto, premia za realizację targetu total liczona od kwoty 2.500 złotych, w tym realizacja celu w granicach 90-94,99% - 60% premii, realizacja celu w granicach 95%-99,99% - 80% premii, realizacja celu w 100% - 100% premii i realizacja celu powyżej 100% - 50 złotych za każdy 1% powyżej celu. Ponadto pracownikowi przysługiwała prowizja wypracowanej marży zespołu według algorytmu: prowizja x% od wartości total marży zespołu, detal x=3%, gastro x=1,8%, dodatkowo zadania specjalne tzw. (...) do 3 zadań po 500 złotych brutto, a także premia za koszty wsparcia w wysokości 700 złotych brutto, wszystko pomniejszane o obciążenia np. za przeterminowane należności klientów w wysokości 0,1% wartości faktury. Z nowymi zasadami premiowania pracownicy pozwanego zostali zapoznani podczas zebrania w L. w kwietniu 2015r., w drodze prezentacji graficznej przygotowanej w programie komputerowym.

W ramach konkursów dla pracowników pozwany zorganizował w grudniu 2015r. konkurs (...) polegający na sprzedaży określonej liczbie klientów marki (...). Nagrodą były zegarki marki A. (...) w liczbie 10 sztuk dla tych pracowników, którzy obok wysokiej sprzedaży wnieśli szczególny wkład w budowanie marki (...), oceniany przez powołaną przez pracodawcę komisję. Pracodawca nie wyróżnił w ten sposób M. B..

W maju 2015r. powód zrealizował sprzedaż na poziomie 95,82%, w czerwcu 2015r. – na poziomie 124,03%, w lipcu 2015r. – na poziomie 102,06%, w sierpniu 2015r. – na poziomie 131,04%, we wrześniu 2015r. – na poziomie 128,79%, w październiku 2015r. – na poziomie 100,15%, w listopadzie 2015r. – na poziomie 88,69%, w grudniu 2015r. – na poziomie 100,51%, w lutym 2016r. – na poziomie 107,30%. Ponadto wypracował prowizję za marżę w wysokości: 505,05 zł za maj 2015r., 666,66 zł za czerwiec 2015r., 818,25 zł za lipiec 2015r., 636,66 zł za sierpień 2015r., 103,05 zł za wrzesień 2015r.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że M. B. w okresie od lipca do listopada 2014r. obok wykonywania pracy na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży wykonywał również pracę przedstawiciela handlowego, zastępując w tej pracy w tym okresie swoich podwładnych pracowników korzystających z urlopów wypoczynkowych i w tym zakresie podróżował po przypisanym jego podwładnym terenie i m. in zbierał zamówienia od klientów, odbierał należności, realizował zadania sprzedażowe. Powodowało to, że pracował w tym czasie w dni powszednie do 12 godzin dziennie. Przepracował w ten sposób ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy: w lipcu 2014r. – 79 godzin, w sierpniu 2014r. – 41 godzin, we wrześniu 2014r. – 47 godzin, w październiku 2014r. – 20 godzin, w listopadzie 2014r. – 5 godzin. Pracodawca nie ewidencjonował tej części czasu pracy powoda ani w żaden sposób jej nie rozliczał. Przysługujące powodowi, a niewypłacone przez pozwanego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca do listopada 2014r. wyniosło 4.674,09 złotych brutto. Różnica pomiędzy wypłaconą powodowi przez pozwanego premią a premią mu należną za okres od maja 2015r. do marca 2016r. wyniosła natomiast 20.289,67 zł netto.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo M. B. okazało się w znacznej mierze uzasadnione. Wskazano, że w toku postępowania przed Sadem pierwszej instancji pozwana spółka uchylała się od podania danych źródłowych na temat wyników pracy powoda, od których zależała wysokość części wynagrodzenia powoda stanowiącego premię regulaminową, w szczególności danych dotyczących zrealizowanej sprzedaży przez powoda i wypracowanej przez niego marży i danych takich aż do zamknięcia rozprawy nie przedstawiła, uniemożliwiając w ten sposób, bez wyraźnego i przekonującego powodu, dokładne zweryfikowanie wysokości należnych powodowi za sporny okres premii. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy sięgnął do art. 322 kpc, który stanowi, iż jeśli sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może

w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Dotyczy to także sytuacji, gdy pracownik dochodzi zapłaty premii za wykonanie określonego zadania (wyrok SN z 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003/21/5130).

Sąd Rejonowy podkreślił, że od 1 maja 2015 r. pozwany wprowadził nowy regulamin wynagradzania, który dla regionalnych kierowników sprzedaży przewidywał następujące składniki należności za pracę: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.500-4.500 złotych brutto, premia za realizację targetu total liczona od kwoty 2.500 złotych, w tym realizacja celu w granicach 90-94,99% - 60% premii, realizacja celu w granicach 95%-99,99% - 80% premii, realizacja celu w 100% - 100% premii i realizacja celu powyżej 100% - 50 złotych za każdy 1% powyżej celu. Ponadto pracownikowi przysługiwała prowizja wypracowanej marży zespołu według algorytmu: prowizja x% od wartości total marży zespołu, detal x=3%, gastro x=1,8%, dodatkowo zadania specjalne tzw. (...) do 3 zadań po 500 złotych brutto, a także premia za koszty wsparcia w wysokości 700 złotych brutto, wszystko pomniejszane o obciążenia np. za przeterminowane należności klientów w wysokości 0,1% wartości faktury. Z nowymi zasadami premiowania pracownicy pozwanego zostali zapoznani podczas zebrania w L. w kwietniu 2015r., w drodze prezentacji graficznej przygotowanej w programie komputerowym i od maja 2015r. nowe regulacje weszły w życie. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany wprowadzając nowy regulamin wynagradzania z dniem 1 maja 2015r. nie przeprowadził odpowiednich analiz ekonomicznych i symulacji, które pozwoliłyby przewidzieć skutki finansowe tych zmian dla spółki. Doszło do tego, że gdy okazało się, że pracownicy masowo zaczynają spełniać wynikające z regulaminu wymagania i nabywać w ten sposób prawo do premii, spółka próbując odwrócić niekorzystne tego skutki dla siebie w postaci rosnących szybko i w krótkim czasie kosztów wynagrodzeń przedstawicieli handlowych i regionalnych kierowników sprzedaży, zaczęła jednostronnie zmieniać „w trakcie gry” zasady przyznawania premii już wypracowanej przez pracownika, przykładowo poprzez naliczanie jej od obniżonej do 1.500 zł kwoty bazowej - w przypadku regionalnych kierowników sprzedaży i zmienianie progów premii, zmniejszanie wysokości premii, rozbudowywanie czynników wpływających na obniżanie wysokości premii, a w przypadku premii za koszty wsparcia ograniczając się do stwierdzenia, że po prostu nie będzie ona wypłacana. Kulisy tego obszernie opisał świadek J. M..

Podniósł, że pozwany uchylił się od obowiązku wskazania danych źródłowych w postaci wysokości sprzedaży powoda i wygenerowanej przez niego marży, dlatego Sąd Rejonowy oparł się w tym zakresie na danych pochodzących od powoda, do których przy tym pozwany wyraźnie się nie odniósł. Wynikało z nich natomiast, że realizacja sprzedaży powoda w spornym okresie przedstawiała się w ten sposób, że w maju 2015r. powód zrealizował sprzedaż na poziomie 95,82%, w czerwcu 2015r. – na poziomie 124,03%, w lipcu 2015r. – na poziomie 102,06%, w sierpniu 2015r. – na poziomie 131,04%, we wrześniu 2015r. – na poziomie 128,79%, w październiku 2015r. – na poziomie 100,15%, w listopadzie 2015r. – na poziomie 88,69%, w grudniu 2015r. – na poziomie 100,51%, w lutym 2016r. – na poziomie 107,30%. Ponadto wypracował prowizję za marżę w wysokości: 505,05 zł za maj 2015r., 666,66 zł za czerwiec 2015r., 818,25 zł za lipiec 2015r., 636,66 zł za sierpień 2015r., 103,05 zł za wrzesień 2015r.

Sąd pierwszej instancji uwzględnił w tym zakresie wyliczoną przez powoda za poszczególne miesiące premię sprzedażową, prowizję od marży, wymiar przekroczenia planu oraz premię za koszty wsparcia i pomniejszył tak ustaloną wysokość premii o kwotę premii faktycznie wypłaconą powodowi w poszczególnych miesiącach od maja 2015r. do marca 2016r.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda o premię za koszty wsparcia, polegające na zachowaniu przez pracownika zaplanowanego budżetu było zasadne. Regulamin wynagradzania obowiązujący od 1 maja 2015r. przewidywał bowiem z tego tytułu kwotę 700 zł. Pozwany również i w tym zakresie nie dostarczył żadnych danych źródłowych obrazujących realizację przez powoda założonego budżetu. Świadczenie zeznali natomiast, że powód w każdym miesiącu mieścił się w budżecie, więc premia ta należy mu się za każdy miesiąc od maja 2015r. do marca 2016r.

Od zasądzonych kwot premii Sąd Rejonowy zasądził przy tym ustawowe odsetki na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oraz art. 85 § 2 kp.

W pozostałym zakresie powództwo M. B. o premię Sąd Rejonowy oddalił, uznając roszczenie powoda za nieudowodnione. W ocenie Sądu powód nie wskazał na czym polegały poszczególne zadania, tzw. (...) z okresu od maja 2015r. do marca 2016r. i w jakim zakresie zadania te zrealizował, tak aby nabyć prawo do premii z tego tytułu ponad kwoty, które zostały mu wypłacone.

Potrącenia, na które się powołuje powód, za przeterminowane płatności klientów i tzw. „ujemną marżę” nie stanowią, zdaniem Sądu pierwszej instancji, potrąceń z wynagrodzenia w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, do dokonywania których konieczna jest pisemna zgoda pracownika, ale są jedynie mechanizmem korekty wysokości premii o dodatkowe okoliczności. Sprawia to, że zdaniem Sądu pierwszej instancji powód nie nabył skutecznie prawa do tej części premii.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wyjaśnił dlaczego jego zdaniem powinien mieć wypłaconą premię lodową z 2015r. w kwocie 8.516 zł, ponad to, co z tego tytułu już od pozwanego otrzymał. Podkreślił, że podobnie nie wiadomo na czym miałyby polegać zadanie „Bonus do asa”, z tytułu którego powód domagał się kwoty 1.000 zł i na czym miałyby polegać wypełnienie przez powoda przesłanek do nabycia prawa do tego świadczenia.

Jako niezasadne Sąd pierwszej instancji ocenił także roszczenie powoda o zasądzenie równowartości zegarka marki A. (...). Z zeznań świadków wynika, że w zakresie konkursu, w którym nagrodą miał być ten zegarek istniał pewien element uznaniowości. Powołana przez pracodawcę komisja dokonywała bowiem oceny kto z pracowników, obok zrealizowania założonych celów sprzedażowych, miał szczególny wkład w budowanie marki (...). Przyznanie nagrody w postaci zegarka nie było, zdaniem Sądu, powiązane wyłącznie z osiągnięciem określonego poziomu sprzedaży, ale również spełnieniem przesłanek natury ocennej. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykazał, aby szczególnie zasłużył się w budowaniu marki (...), zaś powołana przez pracodawcę komisja nagrody przyznała innym pracownikom. Sąd zauważył ponadto, że nie wiadomo czym kierował się powód określając wartość zegarka na kwotę 3.923 zł brutto.

Odnosząc się zaś do roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy stwierdził, że miało ono uzasadnione podstawy. Pozwany nie przedstawił bowiem ewidencji czasu pracy powoda z okresu kiedy wykonywał on pracę za podległych mu przedstawicieli handlowych korzystających z urlopów wypoczynkowych. Zdaniem Sądu pozwany nie wykazał, aby M. B. nie wykonywał pracy w okresie od lipca do listopada 2014r. w wymiarze, w jakim podawał. Sąd pierwszej instancji ustalając z pomocą biegłego księgowego wysokość należnego powodowi z tego tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oparł się więc na danych o czasie pracy podanych przez powoda. Okoliczność, że powód zastępował w tym czasie w pracy przedstawicieli handlowych, a obok tego wykonywał swoje czynności związane z pracą na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie J. P., J. M., P. S. i M. U.. Zastrzeżenie pozwanego, że z mocy art. 151⁴ § 4 kp powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, w ocenie Sądu Rejonowego, traci na znaczeniu w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, jako że powód pracował w godzinach nadliczbowych nie wykonując czynności charakterystycznych dla jego stanowiska kierowniczego, ale czynności normalnie należące do pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego. Podkreślił, że plany urlopowe pracowników były pozwanemu znane już na początku każdego roku. Mógł on więc przewidzieć konieczność zastępowania przedstawicieli handlowych korzystających z urlopów wypoczynkowych przez innych pracowników i skierować na ten czas do regionu powoda tzw. „skoczka”, co było wcześniej i później praktykowane. Pozwany natomiast chciał jednak niewielkim kosztem uzupełnić braki w zatrudnieniu i wymusił na powodzie zastępowanie w czynnościach swoich podwładnych przedstawicieli handlowych podczas ich usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej urlopami wypoczynkowymi, a przez to spowodował konieczność wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, za którą to M. B. nie zapłacono ani nie zrekompensovano mu tego czasem wolnym od pracy.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że przysługująca powodowi premia regulaminowa za zrealizowanie sprzedaży określonego rodzaju produktów pozwanego na określonym poziomie nie może być łączona z pracą powoda w godzinach nadliczbowych w tym znaczeniu, że wysokość premii wypłacanych powodowi kompensuje wynagrodzenie

za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z regulaminem wynagradzania premia nie miała stanowić wynagrodzenia za tego rodzaju pracę, ale związana była wyłącznie z wynikami pracy, w oderwaniu od przeznaczonego na ich osiągnięcie czasu. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków M. S., M. L., I. K. w części, w której zeznali oni, że podstawą naliczenia od 1 maja 2015r. premii powodowi była kwota 1.500 zł oraz że aby nabyć prawo do premii trzeba było spełnić łącznie warunek osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży (total) oraz uzyskania określonej marży. Zeznania tych świadków są sprzeczne w tym zakresie ze złożonym do akt sprawy wydrukiem prezentacji komputerowej nowych zasad wynagradzania obowiązujących od maja 2015r., potwierdzonej wiarygodnymi zeznaniami powoda i świadków J. P. i J. M..

W ocenie Sądu Rejonowego wiarygodnym dokumentem okazało się zdjęcie z prezentacji nowych warunków wynagradzania złożone do akt sprawy przez powoda. Treść tej prezentacji potwierdzili bowiem w swoich zeznaniach powód oraz świadkowie J. P. i J. M., których wiarygodności nie było podstaw aby kwestionować. Pozwany próbował zdyskredytować osobę świadka J. M. sugerując konflikt między nim a pozwaną spółką i złe wywiązywanie się przez niego z obowiązków w okresie jego współpracy ze spółką. Próby te, zdaniem Sądu, okazały się jednak nieudane. Zdaniem pozwanego wiarygodnie zeznawali tylko świadkowie będący jego pracownikami, zeznawali bowiem korzystnie dla pracodawcy, a niewiarygodni byli ci ze świadków, których z pozwanym nic już nie łączy. Co do wiarygodności poszczególnych świadków Sąd Rejonowy doszedł jednak do przeciwnych niż pozwany wniosków. Sąd ocenił, iż nic nie wniosły do sprawy zeznania świadka M. L..

Sąd pierwszej instancji podzielił wnioski wyrażone w opinii biegłego księgowego, mając na uwadze rangę opinii sporządzonej przez doświadczonego i stalego biegłego z listy biegłych sądowych. Podniósł, że sposób uzasadnienia opinii ,tj. umotywowania postawionych przez biegłego wniosków, pozwolił na przejrzyste zapoznanie się z wyrażonym w nich stanowiskiem, a w konsekwencji zrozumienie argumentów wskazujących na słuszność poszczególnych tez. Opinia ta jest oczywista i nie zawiera skomplikowanych ocen, ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Twierdzenia biegłego poparte były bowiem rzeczową, logiczną i spójną argumentacją, pozwalającą na kontrolę zasadności jego stanowiska.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc, mając na uwadze zaświadczenie o zarobkach powoda.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy rozstrzygnął w oparciu o art. 100 kpc, jako że powództwo M. B. okazało się uzasadnione w przybliżeniu w połowie wysokości. Skoro powód w takim samym rozmiarze wygrał, jak i przegrał sprawę, w ocenie Sądu pierwszej instancji możliwe było wzajemne zniesienie między stronami kosztów procesu. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, proporcjonalnie Sąd obciążył pozwanego połową kosztów sądowych, które wygenerowało niniejsze postępowanie i w pozostałym zakresie koszty te przejął na rachunek Skarbu Państwa uznając, że nie zachodzą podstawy do obciążenia tymi kosztami powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwana (...) sp. z o.o. w P. zaskarżając go w części ,tj. w zakresie pkt I i IV zarzucając temu wyrokowi:

1. naruszenie prawa procesowego ,tj.:

- art.321 kpc poprzez zasądzenie ponad żądanie strony powodowej, - art.233§1 kpc poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, a w szczególności przyjęcie, że premia wynikowa miała charakter regulaminowy co do wszystkich jej elementów, w tym także co do premii za koszty wsparcia oraz marży oraz przyjęcie, że kwota bazowa dla elementu premii wynikowej „sprzedaż total” dla stanowiska (...) Kierownika Sprzedaży wynosiła 2.500 złotych, a także przyjęcie, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy aż do 12 godzin dziennie. Wskazano na brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i brak ustaleń co do istotnych dla sprawy faktów, mimo zgromadzonych w toku postępowania przed Sądem Rejonowym dowodów, a w szczególności co do treści regulaminu wynagradzania zmienionego uchwałą z dnia 9 kwietnia 2015r. oraz wydruków (...) i dowodów złożonych wraz z pismem procesowym z 2 marca 2018r. w zakresie w jakim wskazywały na niewiarygodność zeznań świadka J. M. i

wiarygodność twierdzeń powoda, korespondencji e-mail R. K. z marca 2016r. W odniesieniu do dowodu z zeznań świadków i twierdzeń powoda wskazano, że Sąd Rejonowy nie skonfrontował ich z innymi zebranymi w sprawie dowodami, w tym w/w korespondencją e-mail, a ponadto ocenił ich wiarygodność wyłącznie poprzez przesłankę dalszego zatrudnienia u pozwanej. Dalej zarzucono, że Sąd Rejonowy błędnie oparł się na opinii biegłej, która potwierdziła, że dokonała wycień w oparciu hipotetyczne założenia a nie dowody,

- art.207 §6 kpc, art.217 kpc oraz art.232 kpc polegające na niezasadnym oddaleniu wniosków dowodowych zgłoszonych w pismach z dnia 8 czerwca 2018r. i 18 czerwca 2018r., w tym dowodu z zeznań świadka H. K.,

- art.322 kpc poprzez niezasadne zastosowanie i zwolnienie powoda z obowiązku udowodnienia swoich twierdzeń zgodnie z art. 6 kc,

2. naruszenie prawa materialnego ,tj.:

- art.78 kp poprzez przyjęcie, że element premii wynikowej ,tj. premia za koszty wsparcia oraz premia za marżę miała charakter regulaminowy,

- art.9 kp w zw. z art.77² kp poprzez przyjęcie, że kwotę bazową dla elementu premii wynikowej „sprzedaż total” dla stanowiska (...) Kierownika Sprzedaży stanowiła kwota przedstawiona w prezentacji graficznej, nie zaś w zmianie do regulaminu wynagradzania przyjętej uchwałą zarządu w dniu 9 kwietnia 2015r.,

- art.149 § 2 kp poprzez przyjęcie, że przy nienormatywnym (zadaniowym) czasie pracy pozwany nie prowadził godzinowej ewidencji czasu pracy i czynienie mu z tego zarzutu,

- art.151⁴ kp poprzez przyjęcie, że kierownik wyodrębnionej jednostki organizacyjnej ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że było mu to rekompensowane przez pracodawcę wyższym wynagrodzeniem zasadniczym oraz wysoką premią uznaniową,

- art. 8 kp poprzez jego zastosowanie.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. (poprzednio (...) sp. z o.o. w P.), okazała się uzasadniona w części, w jakiej dotyczyła wysokości zasądzonej przez Sąd Rejonowy od pozwanej na rzecz powoda premii.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego dotyczącą roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Powód w okresie od lipca 2014r. do listopada 2014r. obok wykonywania pracy na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży wykonywał również pracę przedstawiciela handlowego, zastępując w tej pracy w tym okresie podwładnych pracowników korzystających z urlopów wypoczynkowych. Nie powtarzając argumentacji Sądu Rejonowego podkreślić należy, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w art.151¹ § 1 i 2 kp. Zauważyć przy tym trzeba, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie stosownej dokumentacji płacowej na okoliczność naliczenia i wypłaty wynagrodzenia, w tym również dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak pokazują ustalenia

Sądu Rejonowego pozwana jako pracodawca nie sprostala w/w obowiązkom. Pozwany nie przedstawił ewidencji czasu pracy, dlatego Sąd pierwszej instancji oparł się na danych o czasie pracy podanych przez powoda (pismo procesowe k.403 akt sprawy). Otóż w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie wykazano, aby powód nie wykonywał pracy w okresie od lipca 2014r. do listopada 2014r. w wymiarze, w jakim podawał. Okoliczność, że powód zastępował w tym czasie przedstawicieli handlowych, a obok wykonywał swoje obowiązki pracownicze potwierdzili świadkowie J. P., J. M., P. S. i M. U. (zeznania świadków k.323v-325 akt sprawy oraz 345v-348 akt sprawy). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w drodze opinii biegłej z zakresu księgowości (k.504-505 akt sprawy). Wbrew twierdzeniom pozwanej wysokość premii wypłacanych powodowi za zrealizowanie sprzedaży określonego rodzaju produktów pozwanej na określonym poziomie nie kompensuje mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Premia ta nie może być bowiem łączona z pracą powoda w godzinach nadliczbowych, gdyż jej przyznanie związane było wyłącznie z wynikami pracy, w oderwaniu od przeznaczonego na ich osiągnięcie czasu. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, co doprowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia w zakresie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądanego w pkt I lit.b zaskarżonego wyroku. Ponadto, Sąd Rejonowy zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, proporcjonalnie obciążył pozwaną połową kosztów sądowych, a w pozostałym zakresie koszty te przejął na rachunek Skarbu Państwa. Mając to na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił – pkt II wyroku.

Odnosząc się zaś do premii przysługującej powodowi Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił, że jest to premia regulaminowa mająca charakter roszczeniowy, której przesłanki uzyskania określone są w regulaminie wynagradzania. Sąd Rejonowy dokonał natomiast nieprawidłowych ustaleń dotyczących wysokości należnej, a niewypłaconej powodowi przez pozwaną premii. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji pozwana uchylała się od podania danych źródłowych na temat wyników pracy powoda, od których zależała wysokość części wynagrodzenia powoda stanowiącego premię regulaminową, dlatego Sąd Rejonowy ustalając wysokość premii oparł się na twierdzeniach powoda (k.403 akt sprawy). Dopiero w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji strona pozwana złożyła dokumentację, na podstawie której możliwe było dokładne wyliczenie należnej powodowi premii (k.1020-1049 akt sprawy). Niezależnie od powyższego wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął podstawę do wyliczenia premii za realizację „targetu total” liczoną od kwoty 2.500 zł brutto, gdyż taka kwota wynikała z nowego regulaminu wynagradzania przedstawionego przez pozwaną podczas zebrania w L. w dniu 16 kwietnia 2015r. w drodze prezentacji graficznej przygotowanej w programie komputerowym pt.„Projekt reorganizacji dystrybucji” (vide: zdjęcie z prezentacji k.65 akt sprawy). Wobec tego wprowadzona przez pozwaną późniejsza zmiana zasad wynagradzania na niekorzyść pracowników nie może być skuteczna. Mając na uwadze przedstawioną przez stronę pozwaną dokumentację odnoszącą się do wyników pracy powoda Sąd drugiej instancji dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłej z zakresu księgowości A. D.. Na podstawie tej opinii Sąd ustalił, że powodowi przysługuje dopłata premii za maj 2015r. w kwocie 2.027,06 zł, za czerwiec 2015r. – 1.077,78 zł, za lipiec 2015r. – 464,26 zł, za sierpień 2015r. – 3.431,03 zł oraz za luty 2016r. – 2.256,37 zł (uzupełniająca opinia biegłej z zakresu księgowości A. D. k.1055-1062 akt sprawy). Sąd Okręgowy podzielił opinię biegłej mając na uwadze, że została sporządzona przez doświadczonego biegłego z listy biegłych sądowych. Opinia ta jest jasna, pełna i należyście uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego dodatkowo powodowi przysługuje premia za koszty wsparcia w kwocie 700 zł brutto miesięcznie za okres od maja 2015r. do marca 2016r. Powyższa kwota premii wynika bowiem z przedstawionej pracownikom prezentacji graficznej dotyczącej zmian w wynagradzaniu (k.65 akt sprawy), jak również z dokumentu „Załącznik nr 2 do procedury naliczania wynagrodzeń (...) wynagradzania w Pionie Sprzedaży” (k.30 akt sprawy).

Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że różnica pomiędzy wypłaconą powodowi przez pozwaną premią a premią mu należną za okres od maja 2015r. do marca 2016r. wynosi 16.956,50 zł. W konsekwencji Sąd Okręgowy zmienił wyrok

Sąd Rejonowego w pkt Ia w ten sposób, że należną powodowi tytułem premii kwotę 20.289,67 zł obniżył do kwoty 16.956,50 zł, na którą składają się dopłaty do premii za okres od maja 2015r. do sierpnia 2015r. oraz za luty 2016r. w łącznej kwocie 9.256,50 zł oraz premia za koszty wsparcia w wysokości 700 zł miesięcznie za okres od maja 2015r. do marca 2016r. (700 zł x 11 = 7.700 zł).

Od zasądzonych kwot premii powodowi przysługują ustawowe odsetki na podstawie art. 481 §1 kc w zw. z art.300 ko oraz art. 85 § 2 kp.

Z uwagi na powyższe, na podstawie art.386§1kpc, Sąd Okręgowy zmienił częściowo zaskarżony wyrok i orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono zgodnie z wynikiem sprawy – art.98§1 i 3 kpc.

Katarzyna Antoniak J. J. (2) W.