

Sygn. akt XXI Pa 331/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Dorota Czyżewska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 17 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 281/13

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz P. K. kwotę 1620 (jeden tysiąc sześćset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Małgorzata Kosicka Monika Sawa

Sygn. akt XXI Pa 331/17

## UZASADNIENIE

Powód P. K. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 49.209,34 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Powód wskazał, że na kwotę 49.209,34 zł składały się kwoty: 38.213,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od kwietnia 2009 r. do lutego 2011 r. oraz kwota 10.996,18 zł tytułem skapitalizowanych, na dzień wytoczenia powództwa, odsetek ustawowych za opóźnienie w płatności. Nadto, powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że pozwana spółka nie stosowała względem niego wewnętrznych regulacji dotyczących zasad wynagradzania, co skutkowało wypłaceniem powodowi w okresie od kwietnia 2009 r. do lutego 2011 r. niższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie należne zgodnie z obowiązującą w

pozwanej spółce polityką wynagradzania. Podniósł, że tzw. system (...) oceniający jakość, samodzielność i szybkość pracy pracownika, oceniał efektywność zawodową w rozumieniu § 2 pkt 7 w zw. z § 7 Polityki Wynagradzania. Oznaczało to, że ocena (...) otrzymana przez pracownika w danym roku powinna znaleźć odzwierciedlenie w wysokości jego wynagrodzenia zgodnie z wytycznymi i w ramach widełek płacowych wskazanych w § 7 Polityki Wynagradzania. Wskazał, że w okresie od kwietnia do maja 2009 r., w związku z uzyskaniem przez niego oceny (...) w systemie (...), powinna obowiązywać go stawka zaszeregowania na poziomie 4.293 zł. Podniósł, że w okresie od czerwca 2009 r. do maja 2010 r., w związku z uzyskaniem oceny A w systemie (...), powoda powinna obowiązywać stawka zaszeregowania na poziomie 6.554 zł. Wskazał, że w okresie od czerwca 2010 r. do lutego 2011 r., w związku z uzyskaniem oceny C, powoda winna obowiązywać stawka zaszeregowania na poziomie 5.323,50 zł. Sposób wyliczenia dochodzonej kwoty powód przedstawił w tabelach załączonych do pozwu.

(...) Sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2012 r. (data prezentaty sądowej) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że wprowadzenie narzędzia (...) służyło do bieżącego oceniania jakości i stylu pracy pracowników w danym roku, przy czym ocena ta była niezależna od ogólnej oceny dla celów wynagrodzeniowych, przy której brano pod uwagę nie tylko pracę w danym roku, ale także kwalifikacje, doświadczenie oraz rodzaj, ilość i jakość wykonywanej pracy. Podkreśliła, że (...) był wyłącznie „elementem decyzji dotyczącej podwyżki wynagrodzenia”.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) S.A. na rzecz powoda P. K. kwotę 49.209,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty; obciążył pozwanego (...) S.A. obowiązkiem uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie kwoty 2.461 zł tytułem opłaty od pozwu od obowiązku ponoszenia której powód był zwolniony w całości, obciążył pozwanego (...) S.A. kosztami procesu w całości pozostawiając ich szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. K. został zatrudniony jako pracownik w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. - najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 30 czerwca 2006 r. do dnia 29 września 2006 r. na stanowisku technika utrzymania sieci w biurze utrzymania sieci. Od dnia 30 września 2006 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika utrzymania sieci w biurze utrzymania sieci. Strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.500 zł miesięcznie oraz zaszeregowanie powoda na poziomie S2 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). Na mocy aneksu z dnia 1 sierpnia 2007 r. do umowy o pracę na czas nieokreślony strony uzgodniły, że od 1 sierpnia 2007 r. pracodawca zatrudnia powoda w wymiarze pełnego etatu na stanowisku technika utrzymania sieci w pionie sieci i platform usługowych w wydziale utrzymania sieci oraz ustalono zaszeregowanie na poziomie S2 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...).

Aneksem z dnia 10 lipca 2008 r. do umowy o pracę ustalono, że od 1 czerwca 2008 r. powód został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty do spraw utrzymania sieci w pionie sieci i platform usługowych – wydziale utrzymania oraz ustalono zaszeregowanie powoda na poziomie klasy 46 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). Ustalono, że od 1 czerwca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.820 zł brutto miesięcznie.

Na mocy aneksu z dnia 15 lipca 2009 r. do umowy o pracę strony uzgodniły, że od 1 czerwca 2009 r. powód został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku starszego specjalisty do spraw utrzymania sieci mobilnych w pionie sieci i platform usługowych oraz ustalono zaszeregowanie na poziomie klasy 48 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). Od 1 czerwca 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 4.500 zł brutto miesięcznie.

Na mocy aneksu z dnia 29 czerwca 2010 r. strony uzgodniły, że od 1 czerwca 2010 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 4.700 zł brutto miesięcznie.

W dniu 16 lutego 2011 r. strony postanowiły, że dnia 1 marca 2011 r. powoda obejmują postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o. zawartego w dniu 25 stycznia 2011 r.

W dniu 19 maja 2011 r. strony uzgodniły w zawartym porozumieniu, że od dnia 2 kwietnia 2011 r. powoda obejmują postanowienia Zasad układowych, stanowiących załącznik nr 4 do Polityki wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o.

Na mocy porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę uzgodniono podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powoda od 1 czerwca 2011 r. o kwotę 150 zł do kwoty 4.850 zł brutto miesięcznie.

W 2008 roku u pozwanego nastąpiła zmiana polityki wynagradzania. Na podstawie uchwały nr 8/2008 zarządu Spółki z dnia 7 lutego 2008 roku dokonano zmian w dotychczas obowiązującym Regulaminie Wynagradzania (dotychczas obowiązywał u pozwanej Regulamin Wynagradzania z dnia 23 grudnia 2003 r.). Regulamin z dnia 7 lutego 2008 roku został ustalony bez udziału organizacji związkowych. Organizacja związkowa nie istniała w chwili wprowadzenia Regulaminu. Brała udział we wdrażaniu zmian, zapoznawała się ze zmianami i akceptowała je. Częścią Regulaminu Wynagradzania były cztery załączniki. Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania zawierał taryfikator stanowiskowy - wykaz zwartościowanych stanowisk pracy z przypisanymi klasami, a załącznik nr 4 - Politykę Wynagradzania pracowników, opisującą zasady zmian wynagrodzeń. Od dnia 1 czerwca 2008 roku nastąpiło u pozwanej rozpoczęcie procesu regulacji wynagrodzeń pracowników według nowego Regulaminu Wynagradzania. Zgodnie z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w ramach przewidzianych w Polityce Wynagradzania, stanowiącej załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania, ustalana jest między pracownikiem a pracodawcą w umowie o pracę, w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracownika oraz rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy. Zgodnie z § 5 ust. 1, 3 i 5 Regulaminu Wynagradzania z 7 lutego 2008 r. taryfikator stanowiskowy zawierał wykaz zwartościowanych stanowisk pracy wraz z przypisanymi klasami od 41 do 53. Rozpiętość przedziału płacowego w obrębie każdej klasy mieściła się od 70% do 140% CR i określała minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej, a maksymalne na poziomie 140% płacy środkowej. CR oznaczał stosunek wynagrodzenia zasadniczego do punktu środkowego przedziału płacowego (płacy środkowej), określającego płace rynkowe na danym stanowisku. Taryfikator stanowiskowy obowiązywał wszystkich pracowników pozwanej z wyłączeniem członków zarządu. Zgodnie z § 7 ust. 1 lit. b, c i d załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach od 91% do 105% CR, natomiast wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na zajmowanym stanowisku i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR, zaś wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągnięte wyniki znacząco przekraczały oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do 140% CR. Zgodnie z § 7 ust. 7 załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych (do których należał powód) odpowiednie przedziały płacowe, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 2 do Polityki Wynagradzania pracowników spółki, który stanowiła tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych. Wysokość stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto corocznie ulegała zmianom. Zgodnie z § 7 w zw. z § 2 pkt 7 Polityki Wynagradzania pracowników wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona była od osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej, ocenianej pod względem jakości, samodzielności i terminowości wykonywanej pracy.

Wraz z wprowadzeniem w 2008 r. nowego Regulaminu Wynagradzania w pozwanej spółce wprowadzony został system (...) – (...), którego zadaniem było mierzenie efektywności zawodowej pracowników. Po raz pierwszy roczne oceny pracowników pozwanej w systemie (...) zostały wykonane u pozwanej w 2008 roku za rok 2007. Oceny roczne pracowników przybrały postać oceny w systemie (...), były dokonywane przez bezpośrednich przełożonych. Ocena w kategoriach systemu (...) odbywała się przeważnie w miesiącach luty, marzec danego roku i dotyczyła pracy pracownika w roku poprzednim. Częścią składową (...) była ocena (...) dotycząca realizacji celów. Kryteria jakie brano pod uwagę podczas przeprowadzania ocen (...) były zmienne. W chwili wprowadzenia systemu (...) były to jakość,

samodzielność i szybkość pracy (jak wyżej wskazano – efektywność zawodowa oznaczona w Polityce Wynagradzania dotyczyła oceny jakości, samodzielności i terminowości wykonywanej pracy). Wszystkie kryteria (...) zmierzały do oceny efektywności zawodowej i stylu pracy pracownika. Oceny (...), które mógł otrzymać pracownik kształtowały się następująco: A (świetny); B (wyróżniający się, przekraczający wymagania); C + (dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania); C (dobry, spełnia wszystkie oczekiwania); C (dobry, spełnia większość oczekiwań); D (dostateczny, w dolnych granicach akceptowalności); E (nieakceptowany).

Na podstawie ocen (...) stworzona została matryca widełek podwyżkowych. Jeśli pracownik zgodnie z wprowadzonymi zasadami Polityki Wynagradzania uzyskiwał wynik (...) określony literą A to w zależności od przedziału CR możliwe było określenie minimum podwyżki wskazane w tabeli, jaką pracownik mógł otrzymać. Ocena roczna pracownika miała decydujące znaczenie dla ustalenia uprawnienia do przyznania podwyżki wynagrodzenia w danym roku. Nie było dodatkowych elementów, które miałyby wpływ na podwyżkę. Poza przełożonymi dokonującymi oceny rocznej pracownika, nikt inny nie miał wpływu na przyznanie podwyżki wynikającej z matrycy podwyżkowej związanej z oceną w systemie (...). Ocena pracownika w systemie (...) miała przełożenie na przedział CR, gdyż odpowiednia ocena (...) po wprowadzeniu do tabeli zawierającej matrycę podwyżkową wskazywała na uprawnienie do przyznania podwyżki bądź brak takiego uprawnienia. Pozwany pracodawca dysponował środkami finansowymi, które były przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń pracowników, przy czym był to jeden budżet podwyżkowy dzielony przez pracodawcę na różne rodzaje podwyżek. Oprócz podwyżek związanych z oceną w systemie (...) u pozwanego pracodawcy istniały jeszcze tzw. managerskie podwyżki, udzielane według uznania bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora. Jedynym narzędziem stosowanym u pozwanego pracodawcy do oceny efektywności zawodowej pracowników, o której mowa w § 7 Polityki Wynagradzania pracowników, było narzędzie ocen (...). Nie było innego sposobu ustalania efektywności zawodowej pracowników. Zgodnie z dokonaną w maju 2008 r. oceną roczną powoda w systemie (...) za rok 2007 powód uzyskał ocenę roczną B, to jest wyróżniający się, przekraczający wymagania. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujące w okresie od kwietnia 2009 r. do maja 2009 r. określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 46 na kwotę 4.050 zł. Powód w tym okresie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.820 zł. Przy uwzględnieniu wskaźnika 106 % CR (odpowiadającego ocenie rocznej B z systemu (...)) wynagrodzenie powoda w tym okresie wynosić winno 4.293 zł.

Zgodnie z dokonaną w maju 2009 r. oceną roczną powoda w systemie (...) za rok 2008 powód uzyskał ocenę roczną A, to jest świetny. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujące w okresie od czerwca 2009 r. do maja 2010 r. określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 48 na kwotę 5.650 zł. Powód w tym okresie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł. Przy uwzględnieniu wskaźnika 116 % CR (odpowiadającego ocenie rocznej A z systemu (...)) wynagrodzenie powoda w tym okresie wynosić winno 6.554 zł.

Zgodnie z dokonaną w maju 2010 r. oceną roczną powoda w systemie (...) za rok 2009 powód uzyskał ocenę roczną C, to jest dobry, spełniający wszystkie oczekiwania. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujące w okresie od czerwca 2010 r. do maja 2011 r. określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 48 na kwotę 5.850 zł. Powód w tym okresie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.700 zł. Przy uwzględnieniu wskaźnika 91 % CR (odpowiadającego ocenie rocznej C z systemu (...)) wynagrodzenie powoda w tym okresie wynosić winno 5.323,50 zł.

Pozwana zapłaciła powodowi wynagrodzenie m. in. za okres objęte niniejszym postępowaniem zgodnie z umową o pracę i aneksami do tej umowy. Pozwana była zobowiązana wypłacać wynagrodzenie swoim pracownikom do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługiwało.

Przy założeniu, że wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w okresie spornym powinna uwzględniać wszystkie jego zmienne składniki, których wysokość była uzależniona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, zaś w okresie od kwietnia 2009 r. do maja 2009 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 106 % CR

dla klasy 46, w okresie od czerwca 2009 r. do maja 2010 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 116 % CR dla klasy 48, natomiast w okresie od czerwca 2010 r. do lutego 2011 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 91 % CR dla klasy 48, pracodawca zaniżył wynagrodzenie powoda o łączną kwotę 38.850,80 zł. Wartość odsetek skapitalizowanych do dnia wniesienia pozwu tj. do 30 kwietnia 2012 r. wyniosła 11.016,71 zł.

Z dniem 1 września 2011 r. w wyniku przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. powód stał się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w W..

Z dniem 1 stycznia 2014 r., w wyniku przejęcia, (...) S.A. z siedzibą w W. stała się następcą prawnym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.605,50 zł.

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał przede wszystkim na podstawie złożonych do akt dokumentów, którym Sąd dał wiarę, gdyż ich autentyczność ani treść nie budzi wątpliwości, a ponadto dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd dał wiarę co do zasady zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd wskazał, że nie oparł się jednakże na zeznaniach świadków: A. S., T. B., G. S., A. K. oraz Z. K. - w zakresie w jakim świadkowi ci wskazywali na to, iż ocena pracowników w systemie (...) nie była jedyną oceną pracowników dotyczącą ich efektywności zawodowej, do której odnosił się Regulamin Wynagradzania wprowadzony w 2008 roku. Materiał dowodowy w postaci dokumentów zgromadzonych w sprawie nie zawierał bowiem dowodów na okoliczność, jakoby pracodawca dokonywał innych ocen w zakresie efektywności zawodowej pracowników - poza ocenami w systemie (...). Jak zeznali zaś świadkowie A. T. (1) (bezpośredni przełożony powoda) oraz R. K. (1), pracodawca nie oceniał inaczej efektywności zawodowej pracowników niż w ramach tzw. ocen (...). Sąd podkreślił, że kluczowe znaczenie w sprawie miały zeznania świadka A. T. (1), który jako bezpośredni przełożony powoda, miał pełną wiedzę o sposobie oceny efektywności zawodowej powoda, gdyż takich ocen dokonywał. Zeznania świadka A. T. (1) znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka R. K. (1). Sąd zaznaczył, że system ocen (...) został wprowadzony u pozwanego równoległe z nowym Regulaminem Wynagradzania, zaś pozwany w żaden sposób nie wykazał w jaki inny sposób i przy pomocy jakich narzędzi miała być oceniana efektywność pracownika, o której mowa w Regulaminie Wynagradzania. Jeśli tego rodzaju narzędzia w rzeczywistości by istniały, pracownicy winni być poinformowani o ocenach dokonywanych z ich zastosowaniem.

Sąd wskazał, że zeznania świadków, w zakresie w jakim dokonywali oni interpretacji obowiązujących u pracodawcy regulacji płacowych, była pozbawiona znaczenia, jako że wykładnia ta należy do Sądu i nie jest objęta zakresem postępowania dowodowego, w ramach którego przedmiotem ustaleń są jedynie fakty.

Sąd uznał za wiarygodne co do zasady również przesłuchanie powoda, którego zeznania korelowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

W zakresie ustalenia różnicy między kwotą wynagrodzenia, którą powód P. K. otrzymywał od pozwanej spółki w okresie objętym sporem, a kwotą wynagrodzenia jaką powód powinien otrzymać, Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Po wydaniu opinii głównej biegły w sposób kompleksowy odniósł się do zastrzeżeń sformułowanych przez stronę pozwaną, zaś w ocenie Sądu, opinia została sporządzona w sposób rzetelny i profesjonalny, przy uwzględnieniu założeń zakreślonych postanowieniem Sądu. Sąd wskazał, że biegły dokonał odpowiedniego przeliczenia wszystkich składników wynagrodzenia powoda, których wysokość była uzależniona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego - w tym wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, do którego biegły zasadnie zaliczył również wynagrodzenie obejmujące pracę przy usuwaniu awarii.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 77<sup>1</sup> k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego kodeksu pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup>-77<sup>5</sup> k.p. Zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § k.p. pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (§ 1). W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (§ 2). Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę (§ 3). Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (§ 4). Jak stanowi § 5 tego artykułu do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3 k.p., art. 241<sup>12</sup> § 2 k.p., art. 241<sup>13</sup> k.p. oraz art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (§ 6).

W dalszej kolejności Sąd wskazał, że Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd I instancji podkreślił, że regulamin wynagradzania jest autonomicznym źródłem prawa pracy wymienionym *expressis verbis* w art. 9 kodeksu pracy i jako taki musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Regulamin wynagradzania ma określoną treść. Ustala warunki wynagradzania za pracę lub ewentualnie inne świadczenia związane z pracą. Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane (...). Wprowadzany jest w życie (...) na podstawie ustawy (art. 77<sup>2</sup> k.p.). Może być ustalony u danego pracodawcy albo samodzielnie przez tego pracodawcę, albo w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Sąd zważył, że zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że wynagrodzenie za pracę jest określone w umowie o pracę z reguły na podstawie przepisów płacowych. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.).

Sąd I Instancji wskazał, że przepisy art. 78 k.p. nie mogą być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego i może spowodować nabycie przez pracownika roszczenia o podwyżkę, w szczególności w razie

nierównego traktowania lub dyskryminacji. Jednakże, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (sygn. akt III PK 22/06), poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę.

Sąd Rejonowy zważył, że Polityka Wynagradzania pracowników pozwanej spółki, stanowiąca załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r., nie stanowiła jedynie swego rodzaju wytycznych dotyczących poziomu wynagradzania pracowników, lecz stanowiła akt normatywny, o którym mowa w art. 9 k.p.

W świetle powyższego uznał, że wysokość wynagrodzenia powoda w okresie spornym winna zostać zrekonstruowana na podstawie Polityki Wynagradzania stanowiącej integralną część Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r.

Zgodnie z § 5 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy) od 70% do 140% CR określała minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej, a maksymalne na poziomie 140% płacy środkowej. Sąd wskazał, że do samego sposobu oceny, który z pracowników ma otrzymać daną wartość CR Regulamin Wynagradzania nie odnosi się w żadnym postanowieniu. Warunki te odnaleźć można jedynie pośrednio w Polityce Wynagradzania. Podstawę Polityki Wynagradzania stanowiły m.in. oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych (§ 6 ust.1 lit. c Polityki Wynagradzania), a oceny te miały być przeprowadzane w oparciu o efektywność zawodową, tj. jakość, samodzielność i terminowość wykonywanej pracy (§ 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania).

Sąd zważył, że zgodnie z § 7 ust. 1 lit. b, c i d załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach od 91% do 105% CR, natomiast wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na zajmowanym stanowisku i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR, zaś wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągane wyniki znacząco przekraczały oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do 140% CR. Zgodnie z § 7 ust. 7 załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych (do których należał powód) odpowiednie przedziały płacowe, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 2 do Polityki Wynagradzania pracowników spółki, który stanowiła tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych.

Dalej Sąd podniósł, że zgodnie z § 7 ust. 5 Polityki Wynagradzania na odstępstwa od poziomów opisanych w § 7 pkt 1 a-d wymagana była zgoda Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem przy zachowaniu niezmienionej rozpiętości przedziałów 70-140%. Zgodnie z § 8 ust. 3 lit. a Polityki Wynagradzania decyzje płacowe, co do poziomu wynagrodzenia były podejmowane na wniosek bezpośredniego przełożonego i po akceptacji Dyrektora Pionu/Departamentu właściwego dla danego obszaru oraz Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem i powinny być oparte zarówno na polityce wynagradzania przyjętej dla danej grupy pracowników jak i na ocenie wyników oraz efektywności zawodowej danego pracownika.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie III PK 74/12, w którym Sąd Najwyższy zważył, że załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania pozwanej – Polityka płacowa – ma wymiar normatywny i nie ogranicza się jedynie do sformułowania podstaw dla autonomicznych decyzji płacowych pracodawcy. Postanowienie § 2 pkt 2 omawianego załącznika definiuje politykę wynagradzania jako główne kierunki i podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń w pozwanej Spółce. Celem polityki, zgodnie z § 4 pkt 1 pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników pozwanej Spółki. Trudno w świetle ostatniego postanowienia przyjmować, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków

wynagradzania, bo do tego przecież sprowadza się teza, że pracodawca decyduje czy i kiedy dokonać oceny pracownika, stanowi realizację zasady przejrzystości płac.

Sąd podniósł, że jedynym narzędziem stosowanym u pozwanego pracodawcy do oceny efektywności zawodowej pracowników, o której mowa w § 7 Polityki Wynagradzania pracowników, był system (...). Nie było innego sposobu ustalania efektywności zawodowej pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego, z treści powyższych postanowień Regulaminu Wynagradzania wynika, że pozwana miała obowiązek stosować się do norm zawartych w załączniku nr 4 do Regulaminu Wynagradzania w taki sposób, aby wynagrodzenia pracowników odpowiadały ich efektywności zawodowej i mieściły się w odpowiednim przedziale, o którym mowa jest w § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania.

W ocenie Sądu Rejonowego w związku z tym pozwana po wprowadzeniu ww. systemu wynagradzania z dniem 1 czerwca 2008 r. nałożyła na siebie obowiązek ustalenia poziomu wynagrodzeń zgodnie z tym systemem, który zakładał przeprowadzenie obiektywnej oceny pracy pracowników - choć sposób dokonania tej oceny nie został uregulowany ani w Regulaminie Wynagradzania, ani w jego załącznikach, to nie można przyjąć, jak czyni to strona pozwana, że ocena ta może zostać przeprowadzona w sposób dowolny, arbitralny i w bliżej nieokreślonym terminie.

Sąd podkreślił, że pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt. 9 k.p.) i wskazał, że samo ustanowienie nawet najbardziej obiektywnych kryteriów oceny pracownika nie spełnia swojej funkcji, jeżeli pracodawca po wprowadzeniu Regulaminu Wynagradzania nie przeprowadził oceny pracy swoich pracowników w taki sposób, aby ich wynagrodzenie odpowiadało ich kwalifikacjom i jakości świadczonej przez nich pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, jeśli oprócz systemu (...) w okresie spornym u pozwanej nie został wprowadzony żaden inny obiektywny system oceny pracowników, na podstawie którego można byłoby ocenić efektywność zawodową pracowników, to oceny roczne w systemie (...) powinny stanowić podstawę oceny efektywności zawodowej pracowników z konsekwencjami również w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia według w/w Polityki Wynagradzania - zwłaszcza, że oceny roczne w systemie (...) taki cel w istocie realizowały, jak wynika z kryteriów tychże ocen.

Sąd podkreślił, że po wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania przez pozwaną z dniem 1 czerwca 2008 r., pomimo normatywnego obowiązku przeprowadzenia oceny pracowników (§ 6 ust.1 1 lit. c Polityki Wynagradzania) w taki sposób, aby ich wynagrodzenie odpowiadało założeniom nowej polityki wynagradzania, pozwana nie wykonała tego obowiązku w okresie spornym. W takiej sytuacji w ocenie Sądu nie jest uzasadnione twierdzenie, że ocena (...) jest „oceną niemiarodajną”, gdyż nie uwzględnia wszystkich czynników, które winny być brane pod uwagę. Jak wynika z ocen (...) powód pracował efektywnie, a oceny te były ocenami kompleksowymi, zawierały ocenę pracy powoda opartą przede wszystkim na czynnikach mierzalnych.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że nie można uznać, że powód, który według systemu (...) był oceniany w okresie spornym jako B - „wyróżniający się, przekraczający oczekiwania”; A - „świetny”; C - „dobry, spełniający wszystkie oczekiwania” - był w rzeczywistości kwalifikowany w świetle zasad wynagradzania jako „pracownik nowo zatrudniony lub osiągający niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej”. Taka kwalifikacja powoda zdaniem Sądu nie jest prawidłowa nie tylko ze względu na pozytywne oceny powoda w systemie (...), lecz również ze względu na staż pracy powoda u pozwanej, posiadane przez powoda wysokie kwalifikacje oraz fakt awansowania powoda na wyższe stanowiska, co musiało być związane z pozytywnymi opiniami powoda wystawionymi mu przez jego bezpośredniego przełożonego.

Sąd zaznaczył, że stosowanie przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników jest jego obowiązkiem, a nie uprawnieniem, natomiast wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w

szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

W okolicznościach niniejszej sprawy oceny w systemie (...) były zdaniem Sądu I instancji wiążące dla pozwanej przy kształtowaniu poziomu wynagrodzeń pracowników również dlatego, że były one skorelowane z kryteriami dotyczącymi kształtowania poziomu wynagrodzeń pracowników, wskazanymi w Regulaminie Wynagradzania z 7 lutego 2008 r., w szczególności z kryteriami wskazanymi w załączniku nr 4 do tego Regulaminu, tj. w Polityce Wynagradzania. Oceny w systemie (...) zawierały ustalenia z zakresu stosunku pracownika do pracy, jego wydajności i wyników pracy. W związku z tym oceny w systemie (...) mogą i powinny służyć ocenie efektywności powoda w okresie objętym sporem - zwłaszcza, że innego obiektywnego systemu ocen w tych okresach pozwana nie wprowadziła.

Sąd Rejonowy podniósł, że nie do zaakceptowania pozostaje separowanie ocen w systemie (...) i przyjmowanie, że nie miały one znaczenia dla uprawnień płacowych. Prowadziłoby to bowiem do oczywiście bezzasadnego wniosku, że wprawdzie pozwana oceniała bardzo dobrze i dobrze efektywność powoda, ale nie uzależnia od tej oceny uprawnień płacowych, choć się do tego zobowiązała w Regulaminie Wynagradzania.

Sąd Rejonowy uznał, że nie dokonując oceny pracy powoda zgodnie z wymogami załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. pozwana zaniżyła wynagrodzenie powoda w okresie spornym. Wyliczenie różnicy między należnym a wypłaconym powodowi wynagrodzeniem nastąpiło przy założeniu, że wysokość wynagrodzenia należnego powodowi powinna uwzględniać wszystkie jego zmienne składniki, których wysokość była uzależniona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, zaś w okresie od kwietnia 2009 r. do maja 2009 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 106 % CR dla klasy 46, w okresie od czerwca 2009 r. do maja 2010 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 116 % CR dla klasy 48, natomiast w okresie od czerwca 2010 r. do lutego 2011 r. powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 91 % CR dla klasy 48. Pracodawca zaniżył wynagrodzenie powoda w okresie spornym o łączną kwotę 38.850,80 zł.

Odnośnie zasądzonych odsetek ustawowych, Sąd zważył, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (art. 481 § 1 k.c.). Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe (art. 481 § 2 k.c.). 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 myśl art. 482 § 1 k.c. od zaległych odsetek można żądać odsetek za opóźnienie dopiero od chwili wytoczenia o nie powództwa, chyba że po powstaniu zaległości strony zgodziły się na doliczenie zaległych odsetek do dłużnej sumy. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.). Ponieważ termin płatności wynagrodzenia za pracę powoda za dany miesiąc przypadał na ostatni dzień danego miesiąca (§ 19 Regulaminu Wynagradzania), zatem termin wymagalności roszczenia o zaległe wynagrodzenie za pracę za każdy miesiąc należało liczyć od 1 dnia następnego miesiąca po tym, za który wynagrodzenie przysługiwało. Mając na uwadze powyższe, wartość odsetek skapitalizowanych od ww. kwoty do dnia wniesienia pozwu tj. do 30 kwietnia 2012 r. wyniosła 11.016,71 zł. Od łącznej kwoty należności głównej i skapitalizowanych do dnia wniesienia pozwu odsetek ustawowych, Sąd zasądził odsetki ustawowe od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z żądaniem pozwu zasądzając na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 49.209,34 zł, na którą składała się kwota należności głównej 38.213,16 zł oraz kwota 10.996,18 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych. Od tej kwoty Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki ustawowe od dnia wytoczenia powództwa, to jest od dnia 30 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt. 4 w zw. z art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach nakazał pobrać od (...) S.A. z siedzibą w W. (następcy prawnego

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza kwotą 2.461 zł (5 % \* 49.210 zł) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania pozostawił referendarzowi sądowemu, na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd może rozstrzygnąć jedynie o zasadach poniesienia przez strony kosztów procesu, pozostawiając szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu, który po uprawomocnieniu się orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie, w sądzie pierwszej instancji wyda postanowienie, w którym dokona szczegółowego wyliczenia kosztów obciążających strony. Sąd ustalił, że powód wygrał sprawę w całości, wobec czego pozwany został obciążony kosztami procesu w całości.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) S.A. zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę w całości zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu, orzeczenie o kosztach w sprawie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie :

1. przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. co miało wpływ na wynik sprawy, poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceną dowodów w sprawie, sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co spowodowało ustalenie przez Sąd, że ocena (...) stanowiła jedyną ocenę pracy pracowników w zakresie efektywności zawodowej dokonywanej przez przełożonego. Pominięcie faktu, że w pozwanej poziom wynagrodzenia zasadniczego był ustalany na podstawie szerszej, ogólnej oceny dokonywanej przez przełożonego, nie tylko poprzez ocenę (...). Wprowadzenie oceny (...) w podobnym okresie jak zmian w Polityce wynagradzania nie może stanowić o przyjęciu, że to ocena (...) była jedyną oceną efektywności zawodowej wynikające z Regulaminu wynagradzania.
2. przepisów prawa procesowego tj. art. 231 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. poprzez nielogiczne i dowolne domniemanie, że ocena (...) decydowała o efektywności zawodowej powodów i była podstawą ustalenia wzrostu wynagrodzenia powodów, podczas gdy postanowienia Polityki wynagradzania obowiązującej w pozwanej spółce nie powoływały się na taką ocenę, nie wskazywały oceny (...) jako podstawy udzielania podwyżki wynagrodzenia;
3. przepisów prawa materialnego - art. 18 § 1 i 2 kodeksu pracy poprzez ustalenie, że postanowienia umowy o pracę były mniej korzystne dla powodów niż obowiązujące przepisy prawa pracy i zostały zaniżone wynagrodzenia powodów, podczas gdy wynagrodzenia powoda było ustalone zgodnie z obowiązującą Polityką wynagradzania, w ramach wprowadzonych widełek wynagrodzeń na danym stanowisku pracy, z uwzględnieniem oceny efektywności zawodowej dokonywanej przez przełożonego powoda,
4. przepisów prawa materialnego: paragraf 2 pkt. 7, paragraf 6 ust. 1 punkty a)-c) paragraf 7 ust. 1 pkt. a)-d) oraz paragrafu 8 ust. 3 litera a) Polityki wynagradzania wprowadzonego uchwałą zarządu (...) (załącznik 4) oraz art. 94 pkt. 5 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że ocena pracy pracownika dla potrzeb ustalenia wynagrodzenia musi być ściśle sformalizowana, a nie może to być bieżąca ocena przełożonego, która nie musi mieć sformalizowanego charakteru. Ustalenie wynagrodzenia powoda i wypłata odbywały się prawidłowo, zgodnie z postanowieniami Regulaminu wynagradzania, odwołującymi się wprost do efektywności zawodowej i oceny przełożonego, która dokonywana była przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności, w sposób niesformalizowany;
5. przepisów prawa materialnego: paragraf 6, paragraf 7 ust 1 pkt. a)-d) Polityki wynagradzania poprzez błędną wykładnię i uznanie, że oceny (...) miały jednoznaczne odniesienie do ustalenia przedziałów wynagrodzenia pracownika, podczas gdy Polityka wynagradzania nie powoływała się na ocenę (...), a wskazywała na efektywność zawodową i ocenę przełożonego.

6. przepisów prawa materialnego: paragrafu 8 punkt 3 Polityki wynagradzania poprzez błędne ustalenie, że ocena wyników pracy i efektywności zawodowej mające wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika była ściśle uzależniona od oceny (...), podczas gdy Regulamin wynagradzania nie wprowadzał takiej oceny jako podstawy ustalenia efektywności zawodowej pracownika, ocena (...) nie była tożsama z efektywnością zawodową pracownika.

7. przepisów prawa materialnego: art. 78 § 1 kodeksu pracy poprzez błędne ustalenie, że wynagrodzenie powoda nie odpowiadało kwalifikacjom i rodzajowi wykonywanej pracy, podczas gdy wysokość wynagrodzenia powoda była zgodna z dokonany wartościowaniem stanowiska pracy, wysokość wynagrodzenia odpowiadała rodzajowi pracy, kwalifikacjom powoda.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. We wniosku z dnia 27 lipca 2017 r. pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem kosztów obejmującym : dojazd pełnomocnika powoda na rozprawę w dniu 27 lipca 2017 r. – 270 zł (załączono bilety (...)) oraz wynagrodzenie pełnomocnika powoda w kwocie 1350 zł.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia, jak i wnioski Sądu pierwszej instancji, a w konsekwencji przyjmuje je za własne bez potrzeby szczegółowego przytaczania.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych strony pozwanej, to są one zdaniem Sądu Okręgowego niezasadne i nie uzasadniają przypisania Sądowi Rejonowemu uchybień mogących powodować zmianę, czy uchylenie zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Wskazać należy, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX Nr 56906). Wskazać również należy, że wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r. IV CKN 1050/00 LEX Nr 55499). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest również wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1998 r. II CKN 4/98).

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana w apelacji ograniczyła się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że ocena (...) była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Niezasadne są tym samym twierdzenia skarżącej, że pracownicy byli oceniani na podstawie szerszej, ogólnej oceny dokonywanej przez przełożonego. Przede wszystkim skarżąca spółka nie wykazała dowodowo, w jakich terminach i w jaki sposób dokonywana była rzekoma „globalna ocena” pracownika na danym stanowisku, od której miałyby zależeć uprawnienia płacowe. Nadto uwzględniając stopień szczegółowości wewnętrznych regulacji obowiązujących u pozwanego pracodawcy również logika i zasady doświadczenia życiowego wskazują, że gdyby ta „szersza, ogólna, ocena” faktycznie była przeprowadzana miałaby ona sformalizowany charakter. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że formą, jaką przybierała ocena pracownika, od której zależało przyporządkowanie wynagrodzenia do określonego poziomu wskazanego w taryfikatorze stanowiskowym była jedynie ocena (...). Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił materiał dowodowy i wskazał, że w niniejszej sprawie kluczowe znaczenie miały zeznania świadka A. T. (1), który jako bezpośredni przełożony powoda, miał pełną wiedzę o sposobie oceny efektywności zawodowej powoda, gdyż takich ocen dokonywał a nadto jego zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka R. K. (1). W tym kontekście podkreślić w szczególności należy, że przytoczone przez skarżącą zeznania świadków odnośnie dokonywania ocen skutkujących przyznawaniem przez przełożonych podwyżek menadżerskich/uznaniowych, potwierdzają jedynie, że obok podwyżek matrycowych, opartych na ocenie (...) występowały podwyżki udzielane na uzasadniony wniosek przełożonego. Nie zmienia to jednak faktu, że to tylko ocena (...) odnosiła się bezpośrednio do regulaminowych podwyżek w ramach osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej. Ocena (...) nie była tym samym elementem oceny efektywności, ale ją odzwierciedlała. Innymi słowy, niezależnie od podwyżek menadżerskich/uznaniowych, po osiągnięciu odpowiedniego poziomu efektywności koniecznym było w każdym przypadku przyznanie odpowiedniego wynagrodzenia zasadniczego w ramach przedziałów CR. Tylko ocena (...) była miarodajna w zakresie zaszeregowania pracownika do określonej klasy i przyznania mu odpowiedniej podwyżki zgodnie z matrycą w ramach przedziałów CR. Nie ulega przy tym wątpliwości, że skarżąca miała możliwość wykorzystywania innych kryteriów oceny (tj. doświadczenia, kwalifikacji, rodzaju, jakości i ilości pracy) różnicując wynagrodzenia pracowników w ramach przedziałów CR. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca, co wprost wynika z zeznań świadka A. T., R. K.. Nie było dodatkowych elementów, które miałyby wpływ na podwyżkę. Ocena pracownika w systemie (...) miała przełożenie na przedział CR, gdyż odpowiednia ocena (...) po wprowadzeniu do tabeli zawierającej matrycę podwyżkową wskazywała na uprawnienie do przyznania podwyżki bądź brak takiego uprawnienia. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom efektywności zawodowej nie odpowiadała przyznanemu przez spółkę poziomowi CR, a w konsekwencji wynagrodzeniu, jakie pracownik powinien był otrzymywać.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że efektywność zawodowa powoda była w rzeczywistości wyższa niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR. Trudno uznać za zasadne twierdzenie, że powód, który w pozwanej spółce pracował od 2006 r. został prawidłowo zakwalifikowany do przedziału CR przewidzianego dla pracownika nowo zatrudnionego lub osiągającego niższą niż zakładana efektywność zawodową. W ramach oceny (...) powód bowiem uzyskiwał wyniki plasujące go na poziomie B (wyróżniający się, przekraczający oczekiwania)- ocena za rok 2007 r., A tj. świetny – ocena za rok 2008, czy C (dobry, spełniający wszystkie oczekiwania) – ocena za 2009 r. Tym samym zastosowanie przez Sąd Rejonowy domniemania co do oceny efektywności zawodowej powoda jest uzasadnione w świetle oceny (...).

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie wykazał w przekonujący sposób, że Sąd Rejonowy naruszył zasady wyrażone w art. art. 233 § 1 k.p.c., w zakresie oceny zeznań świadków. Sąd Rejonowy bowiem prawidłowo je ocenił dając wiarę A. T. (1) oraz R. K. (1), którzy bezpośrednio uczestniczyli w stosowaniu przepisów dot. wynagradzania pracowników u pozwanej. A. S., A. K., T. B., G. S. i Z. K. nie mieli wiedzy o praktycznych zasadach systemu wynagradzania. Wprawdzie

zajmowali stanowiska kierownicze, co mogłoby uzasadniać przypuszczenie, że zorientowani byli w mechanizmach dokonywania oceny pracowników, to jednakże Sąd I instancji słusznie zauważył, że w zakresie w jakim opierali swoje zeznania na subiektywnych ocenach, nie mogły one podlegać uwzględnieniu. Tym samym słusznie uznał Sąd Rejonowy ich zeznania za wiarygodne jedynie w części, skoro zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza, że brali oni udział w procesie stosowania w praktyce zasad wynagradzania, w przeciwieństwie do świadków A. T. (1) i R. K. (1). Obdarzenie walorem wiarygodności zeznań tych ostatnich świadków, zgodne jest zatem z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, gdyż jakkolwiek nie brali udziału w opracowywaniu nowych zasad wynagradzania, to dokonywali zgodnie z nimi oceny pracowników. Tym samym zasadny był wniosek, że dysponowali wiedzą na temat interpretacji oceny (...) w kontekście przyznawania podwyżek.

Wobec powyższego na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego.

Na wstępie należy wskazać, że postanowienia Regulaminu Wynagradzania należy traktować, na co zasadnie wskazał Sąd pierwszej instancji, jako bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. Co do zasady regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym (źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNAPiUS 2004 nr 12, poz. 205). Jego wykładnia powinna opierać się na wykładni przepisów prawa, a dopiero gdy ta nie daje rezultatu – na wykładni oświadczeń woli. Z mocy art. 9 § 1 k.p. Regulamin Wynagradzania jest źródłem prawa, stąd jego postanowienia mają walor przepisów prawa i nie mogą być przez pracodawcę uznawane jedynie za wytyczne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (por. wyroki: z 20 września 2005 r., II PK 53/05, z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

Przede wszystkim konieczne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, co było narzędziem służącym ocenie efektywności pracownika, od której poziomu uzależniono jego wynagrodzenie w świetle § 7 Polityki Wynagradzania. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że to ocena (...) była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Przy czym istotne dla interpretacji postanowień Polityki Wynagradzania były kryteria sprecyzowane przez skarżącą spółkę w momencie wprowadzania systemu (...). Zauważyć przy tym trzeba, że kryteria te jakość, samodzielność i szybkość pracy (przykładowy arkusz oceny k. 45) były niemal identyczne, jak sformułowane w § 2 pkt 7 Polityki Wynagradzania (jakość, samodzielność, terminowość wykonywanej pracy) dla zdefiniowania efektywności zawodowej pracownika. Zbieżność terminologiczna nie była przypadkowa i ocena (...), mimo braku wyraźnych wskazań w Regulaminie czy Polityce Wynagradzania, odpowiadała efektywności pracownika. Przede wszystkim pracodawca nie wskazał innych, poza (...), miarodajnych kryteriów badania efektywności zawodowej pracownika, który wpływałby na możliwość zakwalifikowania ich do innych przedziałów płacowych. Stąd chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy § 2 pkt. 7, § 6 ust. 1 punkty a)-c), § 7 ust 1 pkt a)-d) oraz paragrafu 8 ust. 3 litera a) Polityki Wynagradzania, art. 94 pkt. 5 k.p., art. 78 § 1 k.p. W świetle tych przepisów, stwierdzić należy, że skarżąca spółka przyjęła, iż pracodawca może różnicować wynagrodzenie pracowników tylko w ramach uzyskiwanej efektywności zawodowej, biorąc pod uwagę kryteria tj. kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilość i jakość wykonywanej pracy. Innymi słowy, zgodnie z przyjętymi u skarżącej zasadami wynagradzania, wysokość wynagrodzenia pracownika była kształtowana w odpowiednim przedziale CR ze względu na efektywność pracownika, przy czym o rzeczywistej wysokości podwyżki decydować powinien był pracodawca, mając na względzie kryteria wynikające z § 4 ust. 2. Tym samym konieczne było najpierw zakwalifikowanie pracownika do odpowiedniego przedziału CR, a w ramach tego przedziału pracodawca dysponował swobodą, jeśli chodzi o wysokość podwyżki przyznawanej pracownikowi. Wobec powyższego Sąd I instancji prawidłowo uznał, że do podwyżki w ramach CR

dochodziło na skutek wzrostu efektywności pracownika, zdeterminowanej oceną (...). Pracodawca, ewentualną decyzję o podwyżce mógł podjąć tylko na drugim etapie, i to tylko w zakresie jej wysokości (dysponował bowiem luzem decyzyjnym w ramach „widełek” CR), a nie odnośnie do zasadności jej przyznania czy nie. Ocena (...) przekładała się na CR, wywołując obligatoryjną podwyżkę z matrycy. W każdym przypadku pracownik, który uzyskał określoną efektywność zawodową powinien był otrzymać co najmniej minimalne wynagrodzenie w danym przedziale.

Tym samym jedynie system oceny (...) spełniał dyspozycję z art. 94 pkt 9 k.p. w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Waleru przejrzystości i precyzjności nie można przypisać regułom wynikającym z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania. Jakkolwiek postanowienie te wskazują kryteria, które powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego pracownika, to jak zostało wskazane wcześniej, na poziomie stosowania funkcjonowało w ramach pewnej uznaniowości i dowolności ocen pracodawcy. W tym kontekście warto zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2013r. (III PK 74/12, Legalis nr 787646) podniósł, iż celem polityki wynagradzania pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników Spółki. W tym zakresie stwierdził dalej, że trudno przyjąć, iż dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania stanowi realizację zasady przejrzystości płac.

Jeszcze raz podkreślić należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, że w skarżącej spółce istniał inny niż (...) system ocen odwołujący się do efektywności pracownika. Postanowienia tego aktu podlegały wykładni Sądu, a twierdzenia skarżącej spółki w zakresie ich interpretacji są jedynie polemiką z dokonaną oceną, w której prezentuje ona własną korzystną dla siebie wykładnię, nie znajdującą potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Przede wszystkim z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda – A. T. (1) wynika, że system (...) służył do oceny pracownika, miał wpływ na wynagrodzenie zasadnicze pracownika, dzięki tablicy - matrycy poduszkowej wyliczano procent podwyżki pracownika w zależności od oceny (...) oraz przydziału CR w jakim znajdował się dany pracownik (zeznania k. 84 – 89, załączone akta (...)).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy apelację pozwanej oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda (1350 zł) oraz koszt dojazdu na rozprawę w dniu 27 lipca 2016 r. udokumentowany fakturą (270 zł). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 2 ust. 5 w zw. z 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Monika Sawa Małgorzata Kosicka Dorota Czyżewska

(...)