

Sygn. akt XXI Pa 365/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Bogumił Patulski
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o premię

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 17 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 2012/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. S. kwoty 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Bogumił Patulski Bożena Rzewuska Monika Sawa

Sygn. akt XXI Pa 365/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 grudnia 2015 r. powód M. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 5.580 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem części premii wynikowej za II kwartał 2015 r.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Wyrokiem z 17 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.580 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconej części premii za drugi kwartał 2015 r.; w punkcie drugim - zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.479 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie trzecim - wyrokowi w punkcie 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony w pozwanej spółce od 16 września 2014 r. do 15 grudnia 2014 r. na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na podstawie umowy na czas określony od 16 grudnia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. na stanowisku Kierownika w Pionie Technologii i Operacji w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z ust. 3 podpisanej umowy o pracę na czas określony powodowi przysługiwało stałe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.000 zł oraz kwartalna premia wynikowa, której zasady zostały określone w Regulaminie Wynagradzania. Bazowa wysokość premii stanowiąca punkt wyjścia do ustalenia premii wynikowej określona została na kwotę 4.000 zł brutto miesięcznie.

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników. Co do premii to § 11 Regulaminu stanowi, że w miarę posiadanych środków pracodawca może przyznawać pracownikom premie wynikowe. Z kolei § 12 ust. 2 wskazywał, że okres oceny pracy będący podstawą ustalenia premii wynikowej wynosi kwartał kalendarzowy, zaś § 12 ust. 4 Regulaminu stanowił, że pracodawca może w każdej chwili obniżyć lub podwyższyć wysokość, a także pozbawić premii wynikowej z uwzględnieniem warunków określonych w § 13. Zgodnie z § 13 ust 1 i 2 Regulaminu: premia wynikowa powinna pełnić funkcję motywacyjną, przy ustalaniu premii uwzględnia się efekty świadczonej pracy. Z kolei § 13 ust 3 Regulaminu wskazywał, że przy ustalaniu wysokości premii uwzględnia się w szczególności: rolę pracownika w realizowanych projektach lub zadaniach, charakter i złożoność realizowanych projektów lub zadań, jakość świadczonej pracy, ocenę stopnia realizacji projektów lub zadań, ocenę wyników zrealizowanych projektów lub zadań. W myśl § 14 Regulaminu wysokość premii wynikowej jest ustalana w oparciu o kwotę bazową premii określoną w załączniku do Regulaminu lub w umowie o pracę, zaś w zależności od spełnienia warunków, o których mowa w § 13 wysokość premii wynikowej może być mniejsza, równa, lub wyższa niż kwota premii bazowej (w wypadku powoda kwota bazowa premii została określona w umowie o pracę).

Powód otrzymał od pozwanego cele do wykonania na II kwartał 2015r., a pod koniec II kwartału (26 czerwca 2015r.) przełożony powoda dokonał rozliczenia – oceny wykonania celów przez powoda. Ocena ta wskazywała na wykonanie celów w 93 %.

Uchwałą z dnia 5 sierpnia 2015 r. Zarząd pozwanej zatwierdził kwotę 97.827 zł z przeznaczeniem na wypłatę premii wynikowych za drugi kwartał 2015 r., która stanowiła 50 % kwoty wnioskowanej przez Dział Personalny Spółki. Decyzja ta spowodowana była sytuacją finansową spółki.

Powód otrzymał od pozwanego premię wynikową za II kwartał 2015r. w wysokości 5.580 zł brutto, a więc 50% kwoty 11.160 zł obliczonej jako iloczyn procentowej realizacji jego celów (93%) i jego kwoty bazowej premii (1.2000 kwartalnie czyli 4.000 zł miesięcznie).

Kondycja finansowa pozwanej spółki nie była dobra już od momentu jej założenia. Od samego początku działalności notowała straty.

Wypowiedzeniem z dnia 8 maja 2016 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiła 13.507,36 zł.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów i kopii dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Sąd pierwszej instancji oparł się ponadto na zeznaniach świadków A. R., T. W. oraz L. B., uznając za wiarygodne zeznania występujących w sprawie świadków jako logiczne, spójne, wzajemnie uzupełniające się, tworzące logiczną całość i korespondujące z treścią zebranych w sprawie dokumentów. Sąd Rejonowy obdarzył także walorem wiarygodności zeznania powoda jako logiczne i spójne odzwierciedlające wiedzę powoda dotyczącą regulacji związanych premią.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że premię należy rozumieć jako uboczny, nieobligatoryjny i zmienny składnik wynagrodzenia za pracę, przysługujący pracownikowi tytułem ekwiwalentu za określone wyniki w pracy indywidualnej i (lub) zespołowej. Jej rola polega głównie na wzmocnieniu i uaktywnieniu funkcji motywacyjnej wynagrodzenia. Zaznaczono, że w sprawie o roszczenie premiowe ocena Sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych. Postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego u danego pracodawcy mogą uzależniać prawo do premii od wykonania konkretnych zadań premiowych. Do decyzji Sądu należy ocena realizacji zadań przez pracownika, oraz słuszności przyznania lub odmowy premii na podstawie obowiązujących w danym stosunku prawnym warunków premiowania. Sąd Rejonowy podkreślił również, że pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę sprawę obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały przez pracownika spełnione.

Mając na względzie powyższe Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie kluczowe dla rozstrzygnięcia było ustalenie charakteru premii i w przypadku uznania, że ma ona charakter regulaminowy, czy zostały spełnione przesłanki do jej otrzymania. Na podstawie treści umowy o pracę oraz treści Regulaminu Wynagradzania Pracowników pozwanej spółki Sąd Rejonowy uznał, że premia będąca przedmiotem sporu ma charakter premii regulaminowej. Zaznaczono, że wobec powoda zostały postawione warunki, które ma spełnić, aby otrzymać premię w umówionej wysokości. Podkreślono również, że powód w drugim kwartale takie warunki wypełnił, co jest bezsporne, bowiem premia została wypłacona, jednak w wysokości połowy przysługującej powodowi – z uwagi na wyniki finansowe spółki jako całości.

W ocenie Sądu Rejonowego Regulamin Wynagradzania Pracowników pozwanej wskazuje na to, że premia tam określona ma charakter regulaminowy, a więc nie można uznać, iż jest ona nieroszczeniowa. Zaznaczono, że skoro powód spełnił warunki zawarte w ww. Regulaminie to staje się ona wymagalna. W ocenie Sądu Rejonowego nie ma sprzeczności pomiędzy § 11 Regulaminu, zgodnie z którym w miarę posiadanych środków pracodawca może przyznawać pracownikom premie wynikowe, a § 12, 13 i 14 tego Regulaminu. Zaznaczono, że skoro pracodawca wyznaczył pracownikowi cele premiowe, które zostały zrealizowane, to premia nie ma charakteru uznaniowego. Wskazano, że pracodawca swoim działaniem spowodował, że pracownik w ramach obowiązków służbowych wykonywał cele premiowe (co też jest bezsporne), a więc powstał obowiązek pracodawcy do wypłaty premii. Sąd Rejonowy zaznaczył, że premia ta nie ma charakteru uznaniowego, ponieważ zależna jest od wykonania zadań przez pracownika, zgodnie z zapisami zawartymi w umowie o pracę oraz Regulaminem Wynagradzania Pracowników. Pracownik spełniając warunki nabycia premii ma prawo do jej otrzymania, a pracodawca zobowiązany jest do jej wypłaty w pełnej wysokości. Zaznaczono przy tym, że inaczej byłoby gdyby pozwana nie wyznaczyła powodowi zadań, których zrealizowanie rodzi prawo do nabycia premii regulaminowej. W takiej sytuacji nawet pomimo wymienienia premii w umowie o pracę, powód nie mógłby wystąpić z roszczeniem o jej przyznanie, ponieważ nie realizowałby on zadań premiowych. W takiej sytuacji § 11 ww. Regulaminu miałyby zastosowanie, a decyzja odnośnie przyznania premii należałaby do pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego ponieważ pozwany pracodawca wyznaczył powodowi zadania do realizacji, a on je zrealizował, to jest uprawniony do otrzymania premii.

Apelację od wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie:

- 1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że wypłacana u pozwanego premia miała charakter premii regulaminowej;
- 2) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa;
- 3) art. 56 oraz 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. z punktu widzenia postanowień § 11,12,13 i 14 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce poprzez przyjęcie, że powołane zapisy statują premię regulaminową, pomimo iż wykładnia ww. prowadzi do wniosków przeciwnych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

apelacja pozwanego jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Konieczne było jednak uzupełnienie ustaleń faktycznych w zakresie obowiązującej u pozwanego procedury ustalania celów i oceny ich wykonania, którą toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji pominięto. Choć nieuwzględnienie tych okoliczności przez Sąd Rejonowy nie miało negatywnych konsekwencji dla rozstrzygnięcia sprawy, są one istotne dla oceny charakteru spornego świadczenia. Mając to na uwadze Sąd Okręgowy ustalił, że u pozwanego obowiązywał „System oceny – proces ustalania celów i system oceny wykonywania celów na potrzeby przyznawania premii wynikowej” (dalej: System oceny). Dokument ten zawierał szczegółową procedurę ustalania celów okresowych, a także ocenę ich realizacji. Wyznaczono w nim wagi dla poszczególnych celów, skalę ocen, czynniki wpływające na obniżenie i podwyższenie oceny. Dokument był stworzony na potrzeby przyznawania premii wynikowej ujętej w Regulaminie wynagradzania. Wskazano w nim także, że głównym i stałym wynikiem wynagrodzenia pracowników pozwanego jest wynagrodzenie zasadnicze, natomiast drugim składnikiem jest premia wynikowa, będąca elementem zmiennym. Ustaleń tych dokonano na podstawie dokumentu „System oceny – proces ustalania celów i system oceny wykonywania celów na potrzeby przyznawania premii wynikowej” (k.74-81), którego wiarygodność nie była kwestionowana przez strony.

W odniesieniu do stanu prawnego właściwego dla zawisłego sporu, należy natomiast wskazać, że został on należycie ustalony, a prawidłowa wykładnia przepisów i dokonana subsumpcja doprowadziły do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że zarzuty apelacji koncentrowały się wokół zagadnień oceny charakteru premii, której domaga się powód, a także wykładni przepisów Regulaminu wynagradzania. Mając to na uwadze należało w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na czynniki odróżniające premię regulaminową od nagrody, która potocznie nazywana jest premią uznaniową. Stanowisko judykatury w tym zakresie jest zgodne i sprowadza się do stwierdzenia, że różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Wskazuje się, że decydujące jest zatem to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane w taki sposób, aby mogły podlegać kontroli, przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. W takiej sytuacji spełnienie przesłanek jest źródłem praw pracownika do premii (zob. m.in.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 roku, II PK 13/06, LEGALIS; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r. I PKN

681/99, LEX nr 1223705; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r. I PRN 26/77, PiZS 1978/8/80; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r. I PK 3/07, LEX nr 611397). Z powyższego jednoznacznie wynika, że aby ocenić, czy świadczenie jest premią, czy nagrodą należy zwrócić uwagę na kilka czynników. Chodzi przede wszystkim o zbadanie czy: 1) istnieją z góry ustalone kryteria przyznawania świadczenia, w tym czy przewidują je odpowiednie akty prawne, 2) kryteria te są skonkretyzowane i zobiektywizowane, przy czym wystarczający stopień skonkretyzowania kryteriów upatruje się w możliwości ich skontrolowania.

Analiza materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że świadczenie, którego żąda powód spełnia wskazane wyżej przesłanki. Po pierwsze należy wskazać, że strony w umowie o pracę uzgodniły prawo powoda do premii. Zgodnie bowiem z ust. 3 umowy powodowi przysługiwało stałe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 11.000 zł oraz kwartalna premia wynikowa. W zakresie przesłanek nabycia tego prawa umowa odsyła natomiast do Regulaminu Wynagrodzenia. Należy zwrócić uwagę, że w odniesieniu do premii użyto sformułowania „będzie się Panu należała kwartalna premia wynikowa”. Już taka treść umowy o pracę świadczy o tym, że pracodawca przyznał powodowi prawo do premii, co samo w sobie przemawia o jej roszczeniowym charakterze. Gdyby bowiem, jak twierdzi pozwany, premia ta miała wyłącznie uznaniowy charakter, pozwany nie przyznawałby z góry pracownikowi prawa do niej. W przypadku świadczenia o charakterze uznaniowym, prawo istnieje jedynie po stronie pracodawcy i jest to prawo przyznania świadczenia. Jeżeli natomiast przyznaje się prawo do otrzymania świadczenia, nie można później skutecznie negocjować jego roszczeniowego charakteru. Oceniając charakter spornej premii należy ponadto zwrócić uwagę na semantykę umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami. Jej treść została podzielona na 13 punktów: 1. stanowisko, 2. czas trwania umowy, 3. wynagrodzenie, 4. wymiar czasu pracy, 5. dodatkowe świadczenia, 6. ogólne warunki zatrudnienia, 7. ochrona praw autorskich, 8. zasady poufności, 9. zakaz konkurencji, 10. urlop, 11. inne ustalenia, 12. przepisy polskiego prawa pracy, 13. umowa o pracę. Jest to o tyle istotne, że prawo do premii zostało zwarte w punkcie 3. umowy określonym jako „wynagrodzenie”, nie zaś w punkcie 5. zawierającym ustalenia dotyczące dodatkowych świadczeń, czy w którymś z pozostałych. Wymienienie premii w punkcie dotyczącym wynagrodzenia, a także użycie sformułowanie „będzie się Panu należała kwartalna premia wynikowa” świadczy w ocenie Sądu Okręgowego o tym, że wolą stron było przyznanie premii rozumianej jako składnik wynagrodzenia. Co więcej pracodawca w dokumencie „System oceny – proces ustalania celów i system oceny wykonywania celów na potrzeby przyznawania premii wynikowej” (dalej: System oceny) wprost stwierdził, że premia wynikowa jest składnikiem wynagrodzenia. We wprowadzeniu do tego dokumentu wskazano, że „Drugim (poza wynagrodzeniem zasadniczym) elementem wynagrodzenia jest premia wynikowa (...)”. Niezrozumiałe zatem jest negowanie przez pozwanego roszczeniowego charakteru premii. Skoro premia jest składnikiem wynagrodzenia, do tego świadczenia stosuje się przepisy działu III k.p. „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, a wśród nich w szczególności te dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę.

Powyższym wnioskom nie przeczy zawarte w umowie odesłanie do Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym pracodawca może przyznawać pracownikom premie wynikowe (§ 11 Regulaminu). Użycie określenia „może przyznać” nie unicestwia bowiem prawa powoda do premii kwartalnej przyznanego mu w umowie o pracę. Zgodnie z art. 18 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W przeciwnym razie postanowienia te stają się nieważne, a ich miejsce zajmują odpowiednie przepisy prawa pracy. Innymi słowy, pracodawca nie ma prawa proponować pracownikowi w umowie gorszych warunków niż wynikające z regulacji prawa pracy, jednak może zapewnić mu w umowie warunki korzystniejsze. Wszelkie zobowiązania pracodawcy wykraczające ponad obowiązujące przepisy są ważne i wiążące, a zatrudniony ma prawo ich dochodzić. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 kwietnia 1991 r. (I PRN 13/91, OSP 1992, Nr 4, poz. 88), który co prawda dotyczył dodatku zmianowego, ale na zasadzie analogii ma odniesienie również do premii. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że przyznanie pracownikowi w umowie o pracę świadczenia nieprzewidzianego w przepisach o wynagrodzeniu dla danego stanowiska i nadanie mu charakteru stałego składnika wynagrodzenia zobowiązuje zakład pracy do jego wypłacania, a jedyną drogą, aby to zmienić jest wręczenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego. Skoro zatem pracodawca przyznał powodowi prawo do premii kwartalnej w umowie o pracę, ma ona charakter roszczeniowy nawet jeśli w Regulaminie Wynagradzania przyznanie premii zostało uzależnione od decyzji pracodawcy.

Po drugie należy zaznaczyć, że kryteria przyznania premii, przynajmniej w części, należy uznać za skonkretyzowane i zobiektywizowane w taki sposób, że możliwa jest ich weryfikacja. O ile w Regulaminie Wynagradzania dość ogólnie wskazano, że przy przyznawaniu premii wynikowej pracodawca uwzględni efekty świadczonej pracy w szczególności zrealizowane projekty lub poszczególne etapy (§ 13 ust. 2 Regulaminu), to jednak należy zwrócić uwagę na dokument „System Oceny – Proces ustalania celów i system oceny wykonywania celów na potrzeby przyznania premii wynikowej”, który zgodnie z treścią wprowadzenia do tego dokumentu, był uzupełnieniem Regulaminu wynagradzania pracowników PPUC. Celem Systemu oceny było opisanie procesu ustalania celów i systemu oceny wykonywania celów na potrzeby przyznawania premii wynikowej ujętej w Regulaminie wynagradzania. Mając zatem na uwadze cel Systemu ocen i treść wprowadzenia do dokumentu należało uznać, że jest on rozwinięciem Regulaminu wynagradzania w zakresie kryteriów przyznawania premii. Ocena stopnia skonkretyzowania i zobiektywizowania kryteriów przyznawania premii kwartalnej nie może zatem ograniczać się jedynie do ogólnej treści § 13 Regulaminu. Kryteria premiowania zostały bowiem de facto określone w Systemie oceny. Dokument ten zawiera natomiast dokładne wskazówki co do ustalania celów okresowych, a także sposób oceny ich realizacji i wpływ na wysokość premii. Kryterium osiągnięcia celów zostało więc z góry konkretnie określone przy pomocy obiektywnych wyznaczników. Mając na względzie przedstawione wyżej okoliczności należało stwierdzić, że ponieważ prawo powoda do premii zostało określone w umowie o pracę, a kryteria jej przyznawania były skonkretyzowane i zobiektywizowane, to premia ta miała charakter regulaminowy, a co za tym idzie roszczeniowy.

Mając powyższe na uwadze należało jeszcze ocenić czy powód spełnił przesłanki nabycia premii w żądanej wysokości. Podkreślenia wymaga, że zrealizowanie przez powoda celów nie pozostawiało żadnych wątpliwości. Jak bowiem wynika z oceny wykonania celów dokonanej przez przełożonego powoda – powód wykonał cele na poziomie 93%. Za realizację tych celów powodowi wypłacono kwotę 5.580 zł brutto, stanowiącą 50% kwoty 11.160 zł obliczonej jako iloczyn procentowej realizacji jego celów (93%) i jego kwoty bazowej premii (1.2000 kwartalnie czyli 4.000 zł miesięcznie). Sama decyzja o przyznaniu premii i sposób jej wyliczenia świadczą zatem o tym, że pracodawca uznał prawo powoda do premii w wysokości uzależnionej od stopnia realizacji celów i kwoty bazowej określonej w umowie o pracę. Pomimo nabycia prawa do premii w takiej wysokości, pozwany bezpodstawnie wypłacił powodowi jedynie 50 % należnej kwoty. Skoro bowiem prawo do premii zostało przyznane powodowi w umowie o pracę i spełnił on określone przepisami wewnętrznymi kryteria jej przyznawania, pozwany nie miał prawa do ograniczenia wysokości świadczenia do 50%.

Reasumując należy wskazać, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że sporna premia była premią regulaminową, a zatem miała charakter roszczeniowy. Co więcej powód spełnił skonkretyzowane i zobiektywizowane kryteria wypłaty świadczenia, a zatem premia powinna zostać wypłacona w wysokości oszacowanej według zasad ustalonych w umowie o pracę i w Systemie oceny. Decyzja pracodawcy o przyznaniu powodowi świadczenia w wysokości 50% kwoty należnej mu zgodnie z regulacjami wewnętrznymi była bezprawna. Choć przyznanie prawa do premii regulaminowej może być uwarunkowane sytuacją finansową pracodawcy, za podstawę do wypłaty powodowi tylko 50% należnego świadczenia nie można uznać § 11 Regulaminu Wynagradzania. Zgodnie z jego treścią „W miarę posiadanych środków Pracodawca może przyznawać pracownikom premie wynikowe”. W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać, aby to postanowienie Regulaminu Wynagradzania dawało pracodawcy podstawy do zmniejszania wysokości należnej premii w zależności od środków przyznanych przez zarząd spółki na wypłatę premii wynikowych, nawet jeśli wysokość przyznanych środków jest uzasadniana wynikami finansowymi. Postanowienie tego rodzaju mogłoby ewentualnie dawać podstawy do odmowy przyznawania premii, nie zaś stopniowania ich wysokości. Na marginesie należy wskazać, że aby na podstawie takiej regulacji można było odmówić wypłaty premii za wyniki, postanowienie musiałyby, w ocenie Sądu, konkretnie określać sytuację, w której pracodawca premii nie wypłaci. Należy bowiem zaznaczyć, że pojęcie „w miarę posiadanych środków” jest na tyle ogólne, że nie wiadomo co się pod nim kryje. Jest to o tyle niekorzystne dla pracownika, że pracodawca mógłby właściwie dowolnie uzasadniać decyzję o nieprzyznaniu premii. Wracając do sedna należy wskazać, że treść Regulaminu wynagradzania, w ocenie Sądu Okręgowego, nie daje podstaw do ograniczenia wysokości premii przyznanej pracownikowi i wyliczonej zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami. Skoro pracodawca przyznał powodowi premię wynikową, zobowiązany był do jej wypłaty w pełnej wysokości.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy ocenił zarzuty pozwanego jako niezasadne. Z przytoczonych względów na podzielnie nie zasługiwał zarówno zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na błędnym przyjęciu, że wypłacana u pozwanego premia miała charakter premii regulaminowej, jak również art. 56 oraz 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. z punktu widzenia postanowień § 11,12,13 i 14 Regulaminu Wynagradzania poprzez przyjęcie, że powołane zapisy statuują premię regulaminową. Bezpodstawny był także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Choć Sąd Rejonowy nie odwołał się w uzasadnieniu do wszystkich istotnych dla sprawy dowodów, tj. pominął dokument zatytułowany „System Oceny – Proces ustalania celów i system oceny wykonywania celów na potrzeby przyznania premii wynikowej”, to jednak ocena, która doprowadziła do stwierdzenia zasadności powództwa była prawidłowa. Nie można się jednak zgodzić, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku. Choć uzasadnienie nie zawiera przytoczenia przepisów kodeksu pracy, to jednak wielokrotnie odwoływano się do regulacji wewnętrznych pozwanego. Należy w tym miejscu przypomnieć pozwanemu, że regulaminy wynagradzania należą do źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.). Nie można zatem zarzucić Sądowi Rejonowemu, że nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku. Premia regulaminowa nie została osobno uregulowana w kodeksie pracy. Należy ona do składników wynagrodzenia, a zatem, jak już wskazano, dotyczą jej przepisy działu III k.p. "Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia", a wśród nich w szczególności te dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę. Szczegółowe kryteria odróżniające premię regulaminową od nagrody (zwanej premią uznaniową), wypracowała w tym zakresie judykatura, na której stanowisko powoływał się Sąd Rejonowy. Reasumując należy wskazać, że pomimo pewnych niedostatków uzasadnienia, możliwe było dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz oceny, że prawo materialne zostało prawidłowo zastosowane.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego adwokatem ustalone zgodnie regulacją § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Bogumił Patulski Bożena Rzewuska Monika Sawa

(...)