

Sygn. akt XXI Pa 344/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. (poprzednio (...) Sp. z o.o.)

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 9 marca 2018 roku sygn. akt VII P 1591/12

1. oddała apelację,
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz P. P. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 344/18

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

W pozwie z dnia 31 maja 2012 r. powód P. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 15.769,07 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot:

- 2.317,25 zł od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;

- 1.641,33 zł od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;
- 3.357,92 zł od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- 940,85 zł od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;
- 2.587,73 zł od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty

wraz z kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że w czerwcu 2008 r. nastąpiła zmiana polityki wynagradzania u pozwanego, wdrożona w załączniku nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników (...) (...). Odwołując się do treści § 7 tego aktu, powód wskazał, że w aneksie z sierpnia 2008 r. pozwana przyznała mu wynagrodzenie w kwocie 6.000 zł (klasa 51), od dnia 1 stycznia 2009 r. – 6.000 zł, zaś od dnia 1 czerwca 2010 r. – 6.200 zł. Ocena okresowa powoda w systemie SKOR za 2007 r. wyniosła C+ (dobry, spełnia wszystkie a czasem przewyższa \ oczekiwania). W ocenie powoda, pozwana zaniżyła jego wynagrodzenie, które zgodnie z przywołanym aktem powinno znajdować się na poziomie nie mniejszym niż 91% płacy środkowej przewidzianej dla klasy 51 (tj. kwoty 8.071 zł), co dawało kwotę 7.344,61 zł bez podwyżki w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 maja 2009 r. Uwzględniając kolejne podwyżki, powód powinien był otrzymywać w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 maja 2009 r. kwotę 7.491,50 zł, od 1 czerwca 2009 r. do 31 maja 2010 r. – kwotę 7.641,33 zł. (pozew k. 1-3v.)

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 12 września 2012 r. (sygn. akt VII Np 507/12) Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł w całości zgodnie z żądaniem pozwu P. P. wniesionego w dniu 31 maja 2012 r. (nakaz zapłaty k. 44)

W sprzeciwie od powyższego nakazu zapłaty, wniesionym dnia 11 października 2012 r. (data prezentaty sądowej) pozwana, zaskarżając nakaz zapłaty w całości, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że wprowadzone narzędzie SKOR 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 SKOR był wyłącznie „elementem decyzji dotyczącej podwyżki wynagrodzenia”. Pozwana dodała również, że wypłacane przez nią podwyżki dzieliły się na podwyżki wynikające z matryc podwyżkowych (obligatoryjne dla pracowników, którzy spełniali kryteria oceny rocznej SKOR za rok poprzedni oraz zajmują odpowiednie pozycje w przedziale płacowym) oraz inne podwyżki, przyznawane w zależności od ocen przełożonych. W jej ocenie, system SKOR nie był „podstawą oceny określonej efektywności zawodowej” w rozumieniu systemu wynagradzania. (sprzeciw k. 49-62)

Pismem procesowym z dnia 20 grudnia 2012 r. (data stempla pocztowego) powód rozszerzył żądanie zawarte w pozwie z dnia 31 maja 2012 r., wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz dodatkowo kwoty 24.380,31 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwot:

- 1.641,33 zł od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 3.486,83 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.731,38 zł od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;

- 1.794,15 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
- 3.472,81 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty

wraz z kosztami procesu według norm przepisanych. (pismo k. 402-409v.)

W kolejnym pozwie, wniesionym dnia 20 grudnia 2012 r. (data stempla pocztowego) powód P. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 29.583,61 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r. wraz z odsetkami ustawowymi licznymi od kwot:

- 1.794,15 zł od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.865,75 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 8.260,00 zł od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.851,43 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 2.617,13 zł od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- 2.704,36 zł od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.862,03 zł od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- 4.228,49 zł od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4.224,40 zł od dnia 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty

wraz z kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód powołał argumentację tożsamą z zaprezentowaną w pozwie z dnia 31 maja 2012 r. Dodatkowo wskazał, że przy uwzględnieniu podwyżek, w okresie od 1 czerwca 2010 r. do 31 marca 2012 r. powinien otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 7.794,15 zł (pozew k. 1-8 akt sprawy VII P 55/13)

W piśmie z dnia 6 lutego 2013 r. (data stempla pocztowego) pozwana, ustosunkowując się do treści powództwa P. P. zmodyfikowanego pismem z dnia 20 grudnia 2012 r., wniosła o oddalenie w całości rozszerzonego powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (pismo k. 438-448)

W odpowiedzi na powyższy pozew P. P. z dnia 20 grudnia 2012 r., wniesionej w dniu 26 kwietnia 2013 r. (data stempla pocztowego) pozwana ustosunkowała się do treści pozwu z dnia 28 grudnia 2012 r., wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu przedstawiła tę samą argumentację, co w sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 12 września 2012 r. (odpowiedź na pozew k. 125-129 akt sprawy VII P 55/13)

Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2013 r. wydanym w sprawie zainicjowanej pozwem P. P. z dnia 28 grudnia 2012 r. (sygn. akt VII P 55/13) Sąd zarządził połączenie tej sprawy ze sprawą o sygn. akt VII P 1591/12 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. (protokół rozprawy k. 441-442 akt sprawy VII P 55/13)

W piśmie procesowym z dnia 7 lutego 2014 r. powód sprecyzował oznaczenie strony pozwanej, wskazując jako pozwaną (...) SA w W.. (pismo k. 645-646)

W piśmie procesowym z dnia 13 maja 2015 r. powód zmodyfikował powództwo za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. (objęte pozwem z dnia 31 lipca 2012 r. i rozszerzone pismem z dnia 20 grudnia 2012 r.) w ten sposób, że wniósł o zasądzenie kwoty 28.217,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot:

- 822,00 zł od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.434,64 zł od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- 940,85 zł od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.644,62 zł od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.641,33 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 2.242,47 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.101,00 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.554,70 zł od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
- 2.410,99 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;

- 1.333,00 zł od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie cofając rozszerzony pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. Ponadto powód zmodyfikował żądanie obejmujące okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. (zawarte w pozwie z dnia 20 grudnia 2012 r.), wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 22.913,54 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot:

- 1.333,00 zł od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.865,75 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 2,052,00 zł od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.155,27 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.944,45 zł od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- 2.116,93 zł od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.320,99 zł od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.333,00 zł od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie cofając pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu w zakresie obydwu powództw według norm przepisanych. (pismo k. 877-880)

W piśmie z dnia 23 sierpnia 2017 r. powód dokonał kolejnej modyfikacji powództw. W zakresie powództwa obejmującego okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 25.225,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r., zaś od dnia 1 stycznia 2016 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 822,00 zł od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;

- 1.270,98 zł od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- 850,99 zł od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;
- 1.443,14 zł od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.507,97 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.933,52 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 961,50 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.331,47 zł od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.189,00 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.189,00 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.650,50 zł od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
- 2.096,99 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.189,00 zł od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.189,00 zł od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie cofając rozszerzony pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

Ponadto powód zmodyfikował powództwo obejmujące okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r., wnosząc o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 22.307,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia 31 grudnia 2015 r., zaś od dnia 1 stycznia 2016 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 1.189,00 zł od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.865,75 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.831,06 zł od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.152,47 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.794,15 zł od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- 1.877,42 zł od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- 2.027,59 zł od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.291,37 zł od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;

- 1.325,50 zł od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1.325,50 zł od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty,

w pozostałym zakresie cofając pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. Ponadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. (pismo k. 1187-1191)

2. wyrok Sądu Rejonowego

Wyrokiem z 9 marca 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 47.533,13 zł wraz z odsetkami ustawowymi, a od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od kwot:

- a) 822,00 zł od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty;
- b) 961,50 zł od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
- c) 961,50 zł od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- d) 961,50 zł od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;
- e) 1.270,98 zł od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
- f) 850,99 zł od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;
- g) 1.443,14 zł od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
- h) 961,50 zł od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- i) 961,50 zł od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
- j) 1.507,97 zł od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
- k) 1.933,52 zł od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- l) 961,50 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
- m) 1.331,47 zł od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;
- n) 1.189,00 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- o) 1.189,00 zł od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- p) 1.650,50 zł od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
- q) 2.096,09 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;
- r) 1.189,00 zł od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;

- s) 1.794,15 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
- t) 1.189,00 zł od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- u) 1.189,00 zł od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- v) 1.865,75 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- w) 1.831,06 zł od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- x) 1.152,47 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- y) 1.794,15 zł od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- z) 1.325,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- aa) 1.325,50 zł od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- bb) 1.877,42 zł od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- cc) 2.027,59 zł od dnia 1 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- dd) 1.291,37 zł od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- ee) 1.325,50 zł od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- ff) 1.325,50 zł od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- gg) 1.325,50 zł od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- hh) 1.325,50 zł od dnia 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- ii) 1.325,50 zł od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwa w zakresie:

- a) odsetek ustawowych od kwoty 1.865,75 zł za okres od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r.;
- b) odsetek ustawowych od kwoty 1.325,50 zł za okres od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r.;

3. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;

4. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.453,76 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. zasądził od powoda na rzecz kwotę 1.146,24 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 6.599,95 zł, w tym kwotę 2.377,00 zł tytułem opłat od pozwów, których powód nie miał obowiązku uiścić oraz kwotę 4.222,95 zł tytułem zwrotu części wydatków poniesionych tymczasowo ze środków Skarbu Państwa;

7. pozostałe nieuiszczone wydatki przejął na rachunek Skarbu Państwa;

8. wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.212,94 zł.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

Powód P. P. był zatrudniony jako pracownik w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. - najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 września 1995 r. do dnia 10 grudnia 1995 r. na stanowisku specjalisty ds. serwisu. Od dnia 11 grudnia 1996 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku.

Następnie powód zajmował stanowiska: przedstawiciela handlowego, przedstawiciela działu sprzedaży, regional dealer representative, specjalisty ds. sprzedaży pośredniej, dealer manager, manager ds. sprzedaży.

Od dnia 1 czerwca 2004 r. powodowi przyznano zaszeregowanie na poziomie S5 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) Sp. z o.o. (akta osobowe, cz. B – umowa o pracę na okres próbny, k. 2; umowa o pracę na czas nieokreślony, k. 6; aneksy: k. 17, k. 23, k. 25, k. 37, k. 45, k. 50, k. 53, k. 58)

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 managera ds. salonów partnerskich w Pionie Sprzedaży do Rynku Masowego i ustalono zaszeregowanie powoda na poziomie klasy 51 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). Ustalono, że od 1 czerwca 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 6.000 zł brutto miesięcznie. (akta osobowe, cz. B – aneks do umowy o pracę na czas nieokreślony, k. 73)

Aneksem z dnia 14 października 2009 r. ustalono, że od dnia 1 października 2009 r. powód został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku managera ds. salonów partnerskich w Pionie Sprzedaży do Rynku Masowego Grupy (...) i ustalono zaszeregowanie powoda na poziomie klasy 51 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). (akta osobowe, cz. B – aneks do umowy o pracę na czas nieokreślony, k. 77)

W aneksie z dnia 29 czerwca 2010 r. ustalono, że od dnia 1 sierpnia 2010 r. powód został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku regionalnego kierownika ds. sprzedaży agencyjnej w Pionie Sprzedaży (...) i ustalono zaszeregowanie powoda na poziomie klasy 51 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) (...). (akta osobowe, cz. B – aneks do umowy o pracę na czas nieokreślony, k. 80)

W dniu 16 lutego 2011 r. strony postanowiły, że dnia 1 marca 2011 r. powoda obejmują postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników „(...)” sp. z o.o. zawartego w dniu 25 stycznia 2011 r. (akta osobowe, cz. B – porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, k. 83)

W 2008 roku u pozwanego nastąpiła zmiana polityki wynagradzania. Na podstawie uchwały nr (...) 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 była 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. 6 załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 1 do Polityki Wynagradzania pracowników spółki, który stanowiła tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe. 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. (Regulamin Wynagradzania wraz z załącznikami, k. 5-24, teksty jednolite z załącznikami k. 98-166, k. 180v.-249; uchwały o zmianie regulaminu z załącznikami k. 485-520; załącznik do Regulaminu Wynagradzania – System Motywacyjny Pionu Sprzedaży dla Rynku Masowego (...) k. 129-166, k. 194-235; załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania – Polityka Wynagradzania pracowników, k. 9-12, k. 110-114, k. 243-251; taryfikator stanowiskowy – kolejne wersje, k. 12v.-20v., k. 101v.-109v., k. 118-127, k. 168-179, k. 237-242, k. 253-258, k. 260-264v., k. 266-270, k. 272-276v., k. 278-282v., k. 453-457v., k. 459-463v., k. 465-469v., k. 472v.-477v., k. 478v.-484; załącznik nr 1 do Polityki Wynagradzania pracowników – tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe – kolejne wersje k. 113v., k. 115v., k. 250, k. 470; protokół zebrania z organizacją związkową, k. 284-285; pismo dotyczące upoważnienia organizacji związkowej, k. 286; upoważnienie organizacji związkowej, k. 287; korespondencja z organizacjami związkowymi k. 289-29zeznania świadków: Z. K., k. 783-785; A. K., k. 168-170v. akt VII Po 202/14; R. K., k. 154-155v. akt VII Po 574/13, k. 783; A. S., k. 554-557, k. 873, T. B. (1), k. 584-589, k. 959-960, nagranie k. 961; G. S., k. 694-698; przesłuchanie powoda, k. 1077-1086)

Wraz z wprowadzeniem w 2008 r. nowego Regulaminu Wynagradzania w pozwanej spółce wprowadzony został system SKOR – System Kompleksowej Oceny i Rozwoju, którego zadaniem było mierzenie efektywności zawodowej pracowników. Po raz pierwszy roczne oceny pracowników pozwanej w systemie SKOR zostały wykonane u pozwanej w 2008 roku za rok 2007. Oceny roczne pracowników przybrały postać oceny w systemie SKOR, były dokonywane przez bezpośrednich przełożonych. Ocena w kategoriach systemu SKOR odbywała się przeważnie w miesiącach luty, marzec danego roku i dotyczyła pracy pracownika w roku poprzednim. Częścią składową SKOR była ocena MBO dotycząca realizacji celów. Kryteria jakie brano pod uwagę podczas przeprowadzania ocen SKOR były zmienne. W chwili wprowadzenia systemu SKOR 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 SKOR zmierzały do oceny efektywności zawodowej i stylu pracy pracownika. Oceny SKOR, 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). (wydruk prezentacji dot. SKOR i polityki wynagradzania (...) (...) k. 25-40, przykładowe arkusze oceny SKOR, k. 682-292, k. 721-725; korespondencja mailowa dotycząca SKOR, k. 295-298; zeznania świadków: Z. K., k. 783-785; A. K., k. 168-170v. akt VII Po 202/14; R. K., k. 154-155v. akt VII Po 574/13, k. 783; A. S., k. 554-557, k. 873, k. 810; T. B. (1), k. 584-589, k. 959-960, nagranie k. 961; G. S., k. 694-698; K. W. k. 130-131v. akt IX Po 57/13; przesłuchanie powoda, k. 1077-1086)

Na podstawie ocen SKOR stworzona została matryca widełek podwyżkowych. Jeśli pracownik zgodnie z wprowadzonymi zasadami Polityki Wynagradzania uzyskiwał wynik SKOR 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 SKOR. Ocena pracownika w systemie SKOR miała przełożenie na przedział CR, gdyż odpowiednia ocena SKOR 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 SKOR u pozwanego pracodawcy istniały jeszcze tzw. managerskie podwyżki, udzielane według uznania bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora. (przykładowe arkusze oceny SKOR, k. 682-292, k. 721-725.; listy podwyżkowe, k. 336-368, k. 449-451; matryce podwyżkowe 2008, 2009 i 2010 r., k. 329, k. 331-333, k. 410, k. 718-720; korespondencja mailowa dotycząca SKOR, k. 295-298; zeznania świadków: Z. K., k. 783-785; k. 168-170v. akt VII Po 202/14; R. K., k. 154-155v. akt VII Po 574/13, k. 783; A. S. k. 554-557, k. 873..., T. B. (1), k. 584-589, k. 959-960, nagranie k. 961; G. S., k. 694-698; przesłuchanie powoda, k. 1077-1086)

Jedynym narzędziem stosowanym u pozwanego pracodawcy do oceny efektywności zawodowej pracowników, o której mowa w § 7 Polityki Wynagradzania pracowników, było narzędzie ocen SKOR. Nie było innego sposobu ustalania efektywności zawodowej pracowników. (zeznania świadka R. K., k. 154-155v. akt VII Po 574/13, k. 783; przesłuchanie powoda, k. 1077-1086)

Pozwana była zobowiązana wypłacać wynagrodzenie swoim pracownikom do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługiwało. (okoliczność bezsporna)

Zgodnie z dokonaną w maju 2008 r. oceną roczną powoda w systemie SKOR za rok 2007, powód uzyskał ocenę roczną C+, to jest dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe obowiązujące w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 maja 2009 r. określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 51 na kwotę 7.350 zł. Przy uwzględnieniu wskaźnika 91% CR oraz wynikającej z matrycy obowiązującej w 2008 r. podwyżki w wysokości 2% (najniższa wartość), odpowiadającej ocenie C+ z systemu SKOR, wynagrodzenie powoda w tym okresie powinno wynosić kwotę 6.822,27 zł brutto miesięcznie.

Za pracę w okresie od 2008 r. do 2011 r., powód uzyskiwał oceny roczne C, co nie uprawniało do podwyższenia wynagrodzenia ponad kwoty wynikające z tabel stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe.

Za ten okres miesięczne wynagrodzenie powoda, określone minimalną stawką płacy środkowej (91% CR), powinno wynosić:

- od czerwca 2009 r. do maja 2010 r. – 6.961,50 zł brutto;
- od czerwca 2010 r. do maja 2011 r. – 7.189,00 zł brutto;
- od czerwca 2011 r. do marca 2012 r. – 7.325,50 zł brutto.

Pozwana w całym okresie od maja 2009 r. do marca 2012 r. wypłacała powodowi wynagrodzenie w kwotach po 6.000 zł brutto miesięcznie, wynikającą z umowy o pracę oraz kolejnych aneksów.

Przy założeniu, że wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w spornym okresie powinna uwzględniać wszystkie jego zmienne składniki, których wysokość była uzależniona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, ponadto powód powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na minimalnym poziomie 91% CR dla klasy 51, pozwany pracodawca łącznie zaniżył wysokość wynagrodzenia powoda o następujące kwoty:

- za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. – 25.372,85 zł brutto;

- za okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. – 23.210,10 zł brutto.

(lista podwyżkowa ze wskazaniem ocen SKOR k. 91; ewidencja wynagrodzeń k. 412; załącznik nr 1 do Polityki Wynagradzania pracowników – tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe – kolejne wersje k. 113v., k. 115v., k. 250, k. 470; opinia biegłego z zakresu rachunkowości T. W., tom V k. nienumerowane, opinie uzupełniające – k. 1077-1086, k. 1125-1167)

Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2012 r. na mocy porozumienia stron. (akta osobowe, cz. C – porozumienie stron k. 3, porozumienie k. 4, świadectwo pracy k. nienumerowana)

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.. (odpisy z KRS, k. 648-654v., k. 671-686)

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 8.212,94 zł brutto miesięcznie. (zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 400)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, aktach sprawy o sygn. VII P 55/13 połączonej do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz w aktach osobowych powoda.

Zdaniem Sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawał przedstawiony przez powoda poprzedni regulamin wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o., wprowadzony uchwałą zarządu spółki z dnia 23 grudnia 2003 r. (k. 413-425), albowiem akt ten nie obowiązywał w okresie objętym powództwami.

Przedłożony przez pozwaną wniosek o rozwiązanie umowy o pracę (k. 90) wskazywał natomiast jedynie na przyczyny, które w ocenie pozwanej uzasadniać miały rozwiązanie zawartej z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. brak realizacji określonych celów. Dokument ten nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, zważywszy na fakt, że umowa o pracę pomiędzy stronami rozwiązała się finalnie na mocy porozumienia stron, ponadto przedmiotem niniejszego postępowania jest jedynie objęte powództwami żądanie wyrównania wynagrodzenia, nie zaś roszczenia wywodzone z faktu rozwiązania stosunku pracy. Ewentualne twierdzenia o niezadowolających wynikach pracy powoda nie wskazywały natomiast, jakoby obniżeniu miała ulec jego ostatnia ocena okresowa za 2011 r. Kwestia ta miała zresztą charakter uboczny wobec ustalenia, że ocena ta (tj. C) nie uprawniała do podwyższenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd I instancji uwzględnił również zeznania świadków: K. W. (k. 130-131v. akt o IX Po 57/13), A. S. (k. 554-557, k. 873), G. S. (k. 694-698), Z. K. (k. 783-785), R. K. (k. 54-155v. akt VII Po 574/13, k. 783), T. B. (1) (k. 584-589, k. 959-960, nagranie k. 961), i A. K. (k. 168-170v. akt VII Po 202/14) oraz przesłuchanie stron, w trybie art. 302 § 1 k.p.c. ograniczone do przesłuchania powoda P. P. (k. 1042-1043, nagranie k. 1040b)

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadków: K. W., A. S., T. B. (1), G. S., A. K. oraz Z. K. - w zakresie w jakim świadkowie ci wskazywali na to, że ocena pracowników w systemie SKOR 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 SKOR. Treść zeznań świadka R. K. wskazywała natomiast, że pracodawca nie oceniał inaczej efektywności zawodowej pracowników niż w ramach tzw. ocen SKOR. Zaznaczyć należało również, że system ocen SKOR 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.

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 ustalen 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. P. otrzymywał od pozwanej spółki w okresie objętym sporem, a kwotą wynagrodzenia jaką powód powinien otrzymać, Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości T. W. (opinia k. nienum. Tom V, opinie uzupełniające k. 1077-1086, k. 1125-1167). Po wydaniu opinii głównej biegły w sposób kompleksowy odniósł się do zastrzeżeń stron oraz założeń przedstawionych przez powoda. W ocenie Sądu, opinia główna, jak i opinie uzupełniające biegłego zostały sporządzone w sposób rzetelny i profesjonalny, przy uwzględnieniu założeń zakreślonych postanowieniem Sądu. Biegły dokonał odpowiedniego przeliczenia wszystkich składników wynagrodzenia powoda, których wysokość była uzależniona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd postanowieniem z dnia 13 listopada 2015 r. (k. 922) oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka T. B. (1), albowiem przeprowadzenie tego dowodu było niemożliwe z uwagi na długotrwałe przebywanie świadka za granicą. Dodać należało, że ostatecznie świadek T. B. (2) w toku dalszego postępowania stawiła się w Sądzie i złożyła zeznania w niniejszej sprawie (k. 959-960, nagranie k. 961).

4. ocena prawna Sądu Rejonowego

Ostatecznie zmodyfikowane powództwa podlegały uwzględnieniu niemal w całości.

Zgodnie z art. 77¹ 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. 77²-77⁵ k.p. Zgodnie z art. 77² § 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. 24112 § 2 k.p., art. 24113 k.p. oraz art. 24126 § 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).

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) (por. - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 roku, sygn. akt II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70).

Podkreślić należy, iż 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. 772 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. 31 § 1 k.p.; por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 roku, sygn. akt III PK 17/08, OSNP 2010/1-2/12).

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.

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. 771-773 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.).

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 (Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do art. 78 Kodeksu pracy [w:] Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el., 2014).

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 należało zważyć, 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. Wskazać należy, iż 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).

Zgodnie z § 7 ust. 1 lit. b, c i d załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiagającego 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 osiagającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR, zaś wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiagane wyniki znacząco przekraczały oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do

140% CR. Zgodnie z § 7 ust. 6 załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe (do których należał powód) odpowiednie przedziały płacowe, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 1 do Polityki Wynagradzania pracowników spółki, który stanowiła tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe.

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 niezmienności 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 podziela 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 Rejonowy ustalił, że jedynym narzędziem stosowanym u pozwanego pracodawcy do oceny efektywności zawodowej pracowników, o której mowa w § 7 Polityki Wynagradzania pracowników, był system SKOR. Nie było innego sposobu ustalania efektywności zawodowej pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego, z treści powyższych postanowień Regulaminu Wynagradzania wynika, iż 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 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.

Podkreślenia wymaga, że pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt. 9 k.p.). Wskazać należy, iż 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.

W ocenie Sądu Rejonowego, jeśli oprócz systemu SKOR 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 SKOR 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 SKOR taki cel w istocie realizowały, jak wynika z kryteriów tychże ocen.

Podkreślić należy, 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 nie jest uzasadnione twierdzenie, że ocena SKOR jest „oceną niemiarodajną”, gdyż nie uwzględnia wszystkich czynników, które winny być brane pod uwagę. Jak wynika z ocen SKOR powód pracował efektywnie, a oceny te były ocenami kompleksowymi, zawierały ocenę pracy powoda opartą przede wszystkim na czynnikach mierzalnych.

Nie można uznać, że powód, który według systemu SKOR był oceniany w okresie spornym jako C+, a następnie C – 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 nie jest prawidłowa nie tylko ze względu na pozytywne oceny powoda w systemie SKOR, 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.

Zaznaczyć należy, 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 wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

W okolicznościach niniejszej sprawy oceny w systemie SKOR były 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 SKOR zawierały ustalenia z zakresu stosunku pracownika do pracy, jego wydajności i wyników pracy. W związku z tym oceny w systemie SKOR mogą i powinny służyć ocenie efektywności powoda w okresie objętym sporem - zwłaszcza, że innego obiektywnego systemu ocen w tych okresach pozwana nie wprowadziła.

Nie do zaakceptowania pozostaje separowanie, zgodnie ze stanowiskiem pozwanej, ocen w systemie SKOR 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.

Dlatego Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie 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 od maja 2009 r. do marca 2012 r. 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, nadto w okresie od czerwca 2008 r. do maja 2009 r. powód, z uwagi na uzyskaną ocenę C+, nabył prawo do podwyżki kwoty otrzymywanego wynagrodzenia o 2%, zgodnie z ówczesnie obowiązującą matrycą podwyżkową. W związku z powyższym, pozwany pracodawca zaniżył wynagrodzenie należne powodowi za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. (objęty powództwem w sprawie o sygn. akt VII P 1591/12) o łączną kwotę 25.372,85 zł, natomiast za okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. (objęty powództwem w sprawie o sygn. akt VII P 55/13) o kwotę 23.210,10 zł, łącznie o kwotę 48.582,95 zł.

Odnosząc się do ostatecznie zmodyfikowanego żądania powoda (k. 1187-1191) oraz konfrontując je z ustaleniami poczynionymi na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, zważyć należało, iż kwoty roszczeń głównych powoda (za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. – 22.225,82 zł; za okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. – 22.307,31 zł) nie przekraczały kwot stanowiących niedopłatę w wynagrodzeniu powoda za sporny okres.

Reasumując, Sąd uwzględnił ostatecznie zmodyfikowane roszczenia powoda, w łącznej kwocie 47.533,13 zł.

O odsetkach od powyższej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ponieważ termin płatności wynagrodzenia za pracę powoda za dany miesiąc przypadał na ostatni dzień danego miesiąca (§ 19 Regulaminu Wynagradzania), zatem pozwana pozostawała w opóźnieniu z zapłatą tego świadczenia od pierwszego dnia miesiąca następującego po tym, za który wynagrodzenie przysługiwało. W związku tym, Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki od kwot stanowiących wyrównanie wynagrodzenia za poszczególne miesiące, za okresy od pierwszego dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego do dnia zapłaty.

Jednakże wskazać należało, że powód zarówno w pozwie wniesionym w sprawie o sygn. akt VII P 55/13 jak i w kolejnych pismach modyfikujących to powództwo (ostatecznie w piśmie z dnia 23 sierpnia 2017 r., k. 1187-1191), żądał zasądzenia odsetek ustawowych od kwoty 1.865,75 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za luty 2011 r., liczonych za okres od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty oraz odsetek ustawowych od kwoty 1.325,50 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za lipiec 2011 r., liczonych za okres od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty. Tymczasem roszczenie o wynagrodzenie za wskazane miesiące wymagalne było odpowiednio: od dnia 1 marca 2011 r. (za luty 2011 r.) oraz od dnia 1 sierpnia 2011 r. (za lipiec 2011 r.). Wobec tego, żądania powoda w zakresie odsetek ustawowych okresy za poprzedzające daty wymagalności w/w roszczeń, tj. za okresy od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r. (za luty 2011 r.) oraz od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r. (za lipiec 2011), podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Mając na uwadze całokształt powyższych rozważań, Sąd w punkcie 1. sentencji wyroku w przeważającej części uwzględnił ostatecznie zmodyfikowane żądanie, zasądając na rzecz powoda od strony pozwanej łączną kwotę 47.533,13 zł, tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 31 marca 2012 r., wraz z odsetkami ustawowymi (a od dnia 1 stycznia 2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie), liczonymi oddzielnie od kwot stanowiących wyrównanie wynagrodzenia za poszczególne miesiące.

Natomiast w punkcie 2. wyroku Sąd oddalił powództwa w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za luty 2011 r. co do odsetek ustawowych od kwoty 1.865,75 zł za okres od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r. oraz w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za lipiec 2011 r. co do odsetek ustawowych od kwoty 1.325,50 zł za okres od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r., uznając je za niezasadne z opisanych wyżej przyczyn.

Zgodnie z art. 355 k.p.c. sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

Powód, ostatecznie modyfikując powództwo, w piśmie z dnia 23 sierpnia 2017 r. cofnął pozwy ze zrzeczeniem się roszczenia: w sprawie o sygn. akt VII P 1591/12 ponad kwotę 25.225,82 zł, zaś w sprawie o sygn. akt VII P 55/13 ponad kwotę 22.307,31 zł (k. 1187-1191).

W ocenie Sądu, częściowe cofnięcie pozwów w okolicznościach niniejszej sprawy należało uznać za dopuszczalne wobec braku zaistnienia negatywnych przesłanek opisanych w art. 203 § 4 k.p.c. i w art. 469 k.p.c.

Wobec powyższego postępowanie w zakresie wykraczającym ponad żądanie sprecyzowane w powoda z dnia 23 sierpnia 2017 r. należało umorzyć, czemu Sąd dał wyraz w punkcie 3. sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu (art. 100 k.p.c.), mając na uwadze, że powództwa zostały uwzględnione do łącznej kwoty 47.533,13 zł, stanowiącej w przybliżeniu 68,16% sumy pierwotnie objętych pozwami żądań, w łącznej wysokości 69.732,99 zł (40.149,38 zł + 29.583,61 zł). Przyjając zatem należało, że w powyższym zakresie powód wygrał niniejszy proces.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocników stron ustalić należało stosownie do treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 490) na łączną kwotę 3.600 zł (1.800 zł x 2), stanowiącą sumę stawek minimalnych, których wysokość określono na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia (2.400 zł x 75%).

W związku z powyższym, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.453,76 zł, obliczoną stosownie do części, w jakie powód wygrał niniejszy proces (3.600 zł x 68,16%). Analogicznie, pozwanej należał się od powoda zwrot części kosztów zastępstwa procesowego, wyrażającej się w kwocie 1.146,24 zł (3.600 zł x 31,84%).

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w punktach 4. i 5. wyroku.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 623, dalej w skrócie: „u.k.s.c.”) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł. obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368).

Mając na uwadze brzmienie powyższych przepisów oraz uwzględniając fakt, że wartości przedmiotu sporu w sprawie o sygn. akt VII P 1591/12 oraz w sprawie o sygn. akt VII P 55/13 nie przekraczały kwot 50.000 zł, Sąd 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 u.k.s.c. nakazał pobrać od pozwanej łączną kwotę 2.377,00 zł (25.256 zł x 5% + 22.308 zł x 5%), stanowiącą sumę opłat od pozwów, których powód nie miał obowiązku uiścić.

Ponadto Sąd orzekł o poniesionych tymczasowo ze środków Skarbu Państwa wydatkach w łącznej kwocie 6.195,65 zł stanowiących zwrot kosztów przejazdu dla świadków (k.826) oraz wynagrodzenie biegłego (k. 1053,1100,1248), stosując art. 97 u.k.s.c. w zw. z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. Sąd uwzględnił w tym zakresie wynik postępowania, obciążając pozwaną obowiązkiem zwrotu części wydatków w kwocie 4.222,95 zł (6.195,65 x 68,16%). W odniesieniu do pozostałej części wydatków Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie zaistniały „wypadki szczególnie uzasadnione”, usprawiedliwiające obciążenie powoda tymi wydatkami na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c., zatem w pozostałym zakresie przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punktach 6. i 7. wyroku.

W punkcie 8. sentencji Sąd na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. do kwoty 8.212,94 zł.

5. apelacja pozwanej

Pozwana w apelacji zaskarżyła powyższy wyrok w części, w zakresie punktów: całego punktu 1 litery a) do ii), punktu 4, punktu 6, punktu 8. Strona zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. 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 Rejonowy, że ocena SKOR stanowiła 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 SKOR. Wprowadzenie oceny SKOR w podobnym okresie jak zmian w Polityce wynagradzania nie może stanowić o przyjęciu, że to ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej wynikające z Regulaminu wynagradzania. Nadto podwyżki dokonywane były a wniosek przełożonego, a w sprawie brak wykazania wniosków o podwyżkę dla powoda nie uwzględnionych przez pracodawcę,

2. art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez nielogiczne i dowolne ustalenie, że ocena SKOR decydowała o efektywności zawodowej powoda i była podstawą ustalenia wzrostu wynagrodzenia powoda, podczas gdy postanowienia Polityki wynagradzania obowiązującej w pozwanej spółce nie powoływały się na taką ocenę, nie wskazywały oceny SKOR jako podstawy obowiązkowego udzielania podwyżki wynagrodzenia pracownikowi;

3. art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez ustalenie, że postanowienia umowy o pracę były mniej korzystne dla powoda niż obowiązujące przepisy prawa pracy i zostało zaniżone wynagrodzenie powoda, 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. § 2 pkt. 7, § 6 ust. 1 punkty a)-c), § 7 ust. 1 pkt. a)-d) oraz § 8 ust. 3 litera a) Polityki wynagradzania wprowadzonego uchwałą zarządu (...) (załącznik 4) oraz art. 94 pkt. 5 k.p. poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że ocena pracy pracownika dla potrzeb ustalenia wynagrodzenia oparta mogła być wyłącznie na ocenie SKOR, a nie bieżąca ocena przełożonego, dokonana zgodnie z treścią Regulaminu, 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. § 6, § 7 ust. i pkt. a)-d) Polityki wynagradzania poprzez błędną wykładnię i uznanie, że oceny SKOR miały jednoznaczne odniesienie do ustalenia przedziałów wynagrodzenia pracownika, podczas gdy Polityka wynagradzania nie powoływała się na ocenę SKOR, a wskazywała na efektywność zawodową i ocenę przełożonego.

6. § 8 pkt. 3 Polityki wynagradzania poprzez błędne ustalenie, że ocena wyników pracy i efektywności zawodowej mające wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika była ściśle uzależniona od oceny SKOR, podczas gdy Regulamin wynagradzania nie wprowadzał takiej oceny jako podstawy ustalenia efektywności zawodowej pracownika, ocena SKOR nie była tożsama z efektywnością zawodową pracownika.

7. art. 78 § 1 k.p. poprzez błędne ustalenie, że wynagrodzenie powoda nie odpowiadało kwalifikacjom i rodzajowi wykonywanej pracy, podczas gdy wysokość wynagrodzenia powoda była zgodna z dokonanym wartościowaniem stanowiska pracy, wysokość wynagrodzenia odpowiadała rodzajowi pracy, kwalifikacjom powoda;

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego i oddalenie powództwa oraz 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 w zakresie punktów: całego punktu 1 litery a) do ii), punktu 4, punktu 6, punktu 8 oraz przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu, orzeczenie o kosztach w sprawie.

6. odpowiedź na apelację

Strona powodowa w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelację pozwanej Sąd Okręgowy ocenił jako bezzasadną.

Sąd II instancji w pełni aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, co czyni zbędnym ponowne i szczegółowe ich przywoływanie. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem 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 oceny dowodów dokonanej przez ten Sąd, mieszczącej się w ramach określonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej u pozwanej. Niezasadne są tym samym twierdzenia pozwanej, że pracownicy byli oceniani na podstawie szerszej, ogólnej oceny dokonywanej przez przełożonego. Przede wszystkim pozwana 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 pozwanej również logika i zasady doświadczenia życiowego wskazują, że gdyby ta „szersza, ogólna, ocena” faktycznie była przeprowadzana miałyby 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 SKOR. W tym kontekście podkreślić w szczególności należy, że zeznania świadków odnośnie do dokonywania ocen skutkujących przyznawaniem przez przełożonych podwyżek menadżerskich/uznaniowych, potwierdzają jedynie, że obok podwyżek matrycowych, opartych na ocenie SKOR występowały podwyżki udzielane na uzasadniony wniosek przełożonego. Nie zmienia to jednak faktu, że to tylko ocena SKOR odnosiła się bezpośrednio do regulaminowych podwyżek w ramach osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej. Ocena SKOR 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 SKOR 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 pozwana 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. Mimo normotwórczego charakteru regulaminu wynagradzania pracodawca przestrzegał jedynie postanowienia, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika przypisanego do określonej klasy nie mogło być niższe niż 70%. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom efektywności zawodowej nie odpowiadała przyznanemu przez spółkę poziomowi CR, a w konsekwencji wynagrodzeniu, jaki pracownik powinien był otrzymywać.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że efektywność zawodowa powoda była w rzeczywistości wyższa niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR.

Nie można uznać, że powód, który według systemu SKOR był oceniany w okresie spornym jako C+, a następnie C – 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 nie jest prawidłowa nie tylko ze względu na pozytywne oceny powoda w systemie SKOR, 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.

Z treści prawidłowo ustalonego stanu faktycznego i materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że podstawą prawną do obowiązkowego badania efektywności zawodowej pracowników w momencie wprowadzania regulaminu w życie było postanowienie § 6 pkt 1c załącznika 4 do regulaminu wynagradzania stanowiące, że oceny pracowników są dokonywane przez bezpośrednich przełożonych czyli logicznie rozumując, iż przełożeni mają obowiązek dokonywania tych ocen.

Zastosowanie zaś przez Sąd Rejonowy domniemania co do oceny efektywności powoda jest uzasadnione w świetle oceny jego bezpośredniego przełożonego, pozytywnych ocen dokonywanych w systemie SKOR oraz biorąc pod uwagę

także staż pracy powoda i jego wykształcenie oraz zakres obowiązków. To, że pracodawca zaniechał dokonywania obowiązkowych ocen efektywności nie może rodzić negatywnych skutków dla pracownika. Pracodawca taką ocenę wprowadził w regulaminie wynagradzania, ale faktycznie ich nie dokonywano i dlatego słusznie Sąd Rejonowy uznał, że obciąża to pracodawcę. Tym samym nie doszło do naruszenia art. 231 k.p.c., jak niesłusznie chce tego strona pozwana w apelacji.

Na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego.

Na wstępie należy wskazać, że postanowienia regulaminu wynagradzania należy traktować jak słusznie 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 (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 (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).

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy podzielił w całości 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.

W konsekwencji rozstrzygając co było narzędziem służącym ocenie efektywności pracownika, od której poziomu uzależniono jego wynagrodzenie w świetle § 7 polityki wynagradzania, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że to ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w spółce. Przy czym istotne dla interpretacji postanowień polityki wynagradzania były kryteria sprecyzowane przez pozwaną w momencie wprowadzania systemu SKOR. Zauważyć przy tym trzeba, że kryteria te: jakość, samodzielność i szybkość pracy, 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 SKOR, mimo braku wyraźnych wskazań w regulaminie, czy polityce wynagradzania, odpowiadała efektywności pracownika. Pracodawca nie wykazał przy tym innych, poza SKOR, miarodajnych kryteriów badania efektywności zawodowej pracownika, który wpływałby na możliwość zakwalifikowania ich do innych przedziałów płacowych. Pozwana była zaś zobligowana do oceny pracowników, aby ustalić należne wynagrodzenie, zgodnie z zasadami wynikającymi z § 7 ust. 1a-d polityki wynagradzania. Stąd chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci § 2 pkt 7, § 4 ust. 2, § 6 ust. 1, § 7 ust. 1 oraz § 8 ust. 3a polityki wynagradzania, a także art. 18^{3c} § 3 k.p. W świetle tych przepisów, stwierdzić należy, że pozwana 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 pozwanej 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 ramach tego przedziału pracodawca dysponował swobodą, jeśli chodzi o wysokość podwyżki przyznawanej pracownikowi. Wobec powyższego Sąd I instancji słusznie uznał, że do podwyżki w ramach CR dochodziło na skutek wzrostu efektywności pracownika, zdeterminowanej oceną SKOR. 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 SKOR 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.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy § 6 ust. 1 lit. c polityki Wynagradzania. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika bowiem, że w skarżącej spółce istniał inny niż SKOR system ocen odwołujący się do efektywności pracownika. Nieprzekonujące są tym samym argumenty odnoszące się do warstwy językowej polityki wynagradzania, która jak podnosi pozwana wskazywała na konieczność dokonywania ocen, a nie jednej oceny pracowników. Należy zaznaczyć, że 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, niezajdującą potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Tym samym jedynie system oceny SKOR spełniał dyspozycję z art. 94 pkt 9 k.p. w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Waloru przejrzystości i precyzji nie można przypisać regulom 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 9 lipca 2013 r. (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.

Sąd Najwyższy w swoim rozstrzygnięciu przesądził również, że w sytuacji, gdy system wynagradzania nie jest przejrzysty, a pracownik kwestionuje prawidłowość ustalenia wynagrodzenia za pracę i jego wypłaty przez pracodawcę, wskazując dowody na poparcie swoich twierdzeń, to pracodawca powinien udowodnić, iż w prawidłowy sposób ustalił i wypłacił wynagrodzenie pracownikowi. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (wyroki Sądu Najwyższego: z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, z 12 maja 2011 r., I PK 228/10, z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82). Zatem w przedmiotowej sprawie obowiązkiem powoda było jedynie wskazanie faktów przemawiających za tym, że po przypisaniu do danej klasy zaszerogowania jego wynagrodzenie zasadnicze powinno zostać ustalone na poziomie odpowiedniego przedziału CR. W tym celu powód powołał się na oceny dokonywane przez pozwaną w systemie SKOR bowiem były one sporządzane w pierwszym kwartale danego roku i obejmowały okres od stycznia do grudnia poprzedniego roku oraz były wykorzystywane przez pracodawcę do podwyżek wynikających z matrycy podwyżkowej jako oceny miarodajne.

Według systemu SKOR efektywność powoda za rok 2007 była oceniana jako dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania. Wobec powyższego słusznie Sąd Rejonowy uznał, że to na pozwanej spoczywał ciężar zaprzeczenia tym okolicznościom, a w szczególności wykazania, że efektywność pracy powoda była niska.

Zgodnie z dokonaną w maju 2008 r. oceną roczną powoda w systemie SKOR za rok 2007, powód uzyskał ocenę roczną C+, to jest dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70 % do 140 % dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe obowiązujące w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 maja 2009 r. określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 51 na kwotę 7.350 zł. Przy uwzględnieniu wskaźnika 91% CR oraz wynikającej z matrycy obowiązującej w 2008 r. podwyżki w wysokości 2% (najniższa wartość), odpowiadającej ocenie C+ z systemu SKOR, wynagrodzenie powoda w tym okresie powinno wynosić kwotę 6.822,27 zł brutto miesięcznie. Za pracę w okresie od 2008 r. do 2011 r., powód uzyskiwał oceny roczne C, co nie uprawniało do podwyższenia wynagrodzenia ponad kwoty wynikające z tabel stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników realizujących zadania sprzedażowe.

Materiał dowodowy sprawy potwierdził, 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 od maja 2009 r. do marca 2012 r. 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, nadto w okresie od czerwca 2008 r. do maja 2009 r. powód, z uwagi na uzyskaną ocenę C+, nabył prawo do podwyżki kwoty otrzymywanego wynagrodzenia o 2%, zgodnie z ówczesnie obowiązującą matrycą podwyżkową. W związku z powyższym, pozwany pracodawca zaniżył wynagrodzenie należne powodowi za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. (objęty powództwem w sprawie o sygn. akt VII P 1591/12) o łączną kwotę 25.372,85 zł, natomiast za okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. (objęty powództwem w sprawie o sygn. akt VII P 55/13) o kwotę 23.210,10 zł, łącznie o kwotę 48.582,95 zł. Sąd rejonowy prawidłowo ocenił, że kwoty roszczeń głównych powoda (za okres od maja 2009 r. do grudnia 2010 r. – 22.225,82 zł; za okres od stycznia 2011 r. do marca 2012 r. – 22.307,31 zł) nie przekraczały kwot stanowiących niedopłatę w wynagrodzeniu powoda za sporny okres. Dlatego zasadne było uwzględnienie powództwa w łącznej kwocie 47.533,13 zł.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwana okazała się stroną przegrywającą zarówno postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego powód poniósł koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 1350,00 zł (§ 2 pkt. 5 w zw. z §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.) Pozwana zatem winna zwrócić na rzecz powoda wskazaną kwotę tytułem kosztów procesu.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, jako bezzasadną.

Rafał Młyński Bożena Rzewuska Krzysztof Kopciewski

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)