

UZASADNIENIE

Powód P. S. domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 50.000 zł jako odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, tj. kwoty 23.922,79 zł tytułem odszkodowania za uszczerbek na dobrach majątkowych (utracone zarobki) z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 26.077,21 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę i uszczerbek na dobrach niemajątkowych spowodowane naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód dochodził ponadto zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że żąda w pierwszej kolejności wyrównania wynagrodzenia, albowiem nowe zasady wynagradzania nie zostały wprowadzone w formie wypowiedzenia zmieniającego, którego powód związku z obniżeniem wynagrodzenia nigdy nie otrzymał. Ponadto, powód argumentował, że pracodawca zróżnicował dotychczasowe zasady premiowania bez wskazania obiektywnych kryteriów, pomimo że pracownicy wykonywali tożsamą pracę (pozew – k. 16-24, pismo procesowe – k. 60-61).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że zaprzecza twierdzeniom powoda z pozwu. Strona pozwana oświadczyła, że został wprowadzony nowy regulamin premiowania i zapisy tego regulaminu były przyjmowane przez pracowników w drodze porozumienia stron, zatem zdaniem pozwanego nie doszło do dyskryminowania powoda (stanowisko strony pozwanej – k. 104). Pozwany nie kwestionował zestawienia sprzedanych lokali z pozwu (k. 133).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. S. był zatrudniony w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 15 grudnia 2011 r. do dnia 15 marca 2012 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony od dnia 16 marca 2012 r., na stanowisku konsultanta (umowy o pracę – k. 30-31).

Do grudnia 2012 r. powód otrzymywał premię w oparciu o Regulamin premiowania pracowników Działu Sprzedaży z dnia 01 stycznia 2010 r. (regulamin premiowania – k. 32-33, zeznania powoda – k. 132).

Średnia premia za sprzedaż mieszkania wynosiła wówczas około 1.500 – 1.800 zł brutto (zeznania powoda – k. 132v).

Z dniem 01 stycznia 2013 r. pozwany pracodawca wprowadził nowy Regulamin Premiowania pracowników Działu Sprzedaży (regulamin – k. 84-86).

Powód podpisał oświadczenie, iż zapoznał się i przyjmuje do wiadomości Zarządzenie (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu premiowania pracowników działu sprzedaży” obowiązujące od dnia 01 stycznia 2013 r. (oświadczenie – 34).

Na podstawie powyższego regulaminu handlowcy u pozwanego pracodawcy zostali podzieleni na 3 grupy (regulamin – k. 86, zeznania świadków: K. P. – k. 104v, T. W. – k. 119, zeznania powoda – k. 132v).

W wyniku powyższego podziału najlepsi handlowcy mieli te same zasady premiowania co wcześniej, a pozostałe dwie grupy miały ustalone mniej korzystne warunki (regulamin wynagradzania – k. 85, zeznania świadka K. P. – k. 104v).

Pozwany pracodawca nie podał przyczyn przydzielenia konkretnych pracowników do poszczególnych grup. Na spotkaniu z pracownikami wyczytano z imienia i nazwiska kto do której grupy przynależy. Pracownicy otrzymywali informacje, że przydział odbył się na podstawie wyników sprzedażowych oraz obserwacji sposobu obsługi klienta w związku z rejestrowaniem rozmów z podstawionymi klientami (zeznania świadka K. P. – k. 104v, zeznania powoda – k. 132v).

Powód został przydzielony do grupy najgorszej (zeznania świadka K. G. – k. 118v, zeznania powoda – k. 132v).

Pracownikom niniejszej grupy przysługiwała premia w wysokości 300 zł w przypadku sprzedaży mieszkania (wraz z komórką lokatorską lub miejscem postojowym w garażu) o wartości netto do 1.000.000 zł. Premia w wysokości 500 zł przysługiwała pracownikom, którzy sprzedali mieszkanie (wraz z komórką lokatorską lub miejscem postojowym w garażu) o wartości powyższej 1.000.001 zł (regulamin – k. 85).

W grupie trzeciej nie można było otrzymać premii rocznej (regulamin – k. 86, zeznania powoda – k. 132v).

W okresie od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. powód sprzedał na rzecz pozwanej następujące lokale:

1. styczeń 2013 r. – 9 mieszkań, 7 garaży, 3 komórki o łącznej wartości 3.621.022,68 zł;
2. luty 2013 r. – 5 mieszkań, 1 garaż o łącznej wartości 678.570 zł;
3. marzec 2013 r. – 3 mieszkania, 3 garaże o łącznej wartości 1.246.030,87 zł;
4. kwiecień 2013 r. – 8 mieszkań, 2 garaże o łącznej wartości 1.984.503,41 zł;
5. maj 2013 r. – 7 mieszkań, 2 garaże, 3 komórki lokatorskie o łącznej wartości 2.490.398,88 zł;
6. wrzesień 2013 r. – 5 mieszkań o łącznej wartości 1.000.650,69 zł;

(twierdzenia strony powodowej niekwestionowane przez stronę pozwaną – k. 20-21).

Niniejszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była przez strony kwestionowana oraz zeznań świadków: K. P. (k. 104v-105), częściowo K. G. (k. 118v-119), T. W. (k. 119-120), a także w oparciu o zeznania powoda (k. 132-133).

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka K. P., a także zeznaniom powoda, albowiem były one spójne, jasne i rzeczowe, a ponadto tworzyły logiczną całość i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. G. i T. W. jedynie w zakresie w jakim zeznali, że pozwany pracodawca dokonał podzielenia pracowników na trzy grupy na potrzeby premiowania, a powód znalazł się w grupie trzeciej. W pozostałym zakresie świadek K. G. nie posiadała wiadomości istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Świadek nie wiedziała bowiem na podstawie jakich kryteriów powód został przydzielony do ww. grupy. Natomiast zeznania świadka T. W. w zakresie zarzutów kierowanych pod adresem powoda nie zostały potwierdzone w materiale dowodowym i budziły zasadnicze wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistością. Świadek wskazał bowiem na elementy związane z budowaniem relacji z klientem i zaangażowaniem w proces sprzedaży oraz argumentował, że te okoliczności mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia efektu w postaci sprzedaży mieszkania. Tymczasem biorąc pod uwagę wyniki sprzedażowe przedstawione przez powoda przy pozwie nie można uznać, że znajdował się wśród najgorszych pracowników. Zatem, zastrzeżenia pod adresem powoda nie znajdowały potwierdzenia w analizie wyników sprzedażowych.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione. Osiągnięcie określonego celu sprzedażowego jest niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym. Dlatego świadczenie

uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować jako premię. Premia jako świadczenie wynagrodzeniowe jest bowiem z istoty świadczeniem niezależnym od uznania.

Świadczenie w postaci premii zostało przez pracodawcę określone w regulaminie premiowania.

Stosownie do art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się art. 241¹³ k.p., co oznacza, że w przypadku wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Niekorzystna zmiana regulaminu premiowania może nastąpić tylko za zgodą wyrażoną w porozumieniu zmieniającym umowę lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.), jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 23/96 oraz w wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 35/96).

Stosownie do brzmienia art. 42 § 1-2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

W świetle okoliczności niniejszej sprawy należało stwierdzić, że pozwany pracodawca nie dokonał wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w zakresie premii pomimo, że umowa o pracę łącząca strony odsyłała w zakresie premii, do zasad premiowania pracowników (...) S.A. Stosownie do wyższej przytoczonego brzmienia art. 42 § 1-2 k.p., za wypowiedzenie zmieniające nie może być bowiem uznane zapoznanie powoda z nowym regulaminem premiowania. W ocenie Sądu nie można także uznać, że podpisanie przez powoda oświadczenia dotyczącego zapoznania się z niniejszym regulaminem oznacza, że wyraził zgodę na warunki premiowania wprowadzone nowym regulaminem (porozumienie zmieniające). W konsekwencji należało uznać, że w stosunku do powoda miały zastosowanie postanowienia regulaminu premiowania z dnia 1 stycznia 2010 r.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu nowe zasady premiowania nie zostały w sposób przejrzysty wyjaśnione w toku postępowania dowodowego. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym w postaci zeznań świadka K. P., a także w zeznaniach powoda. Pozwany pracodawca nie wykazał, na jakiej podstawie został dokonany podział pracowników na grupy oraz na jakiej podstawie powód został przydzielony do grupy najgorszej. W ocenie Sądu podział pracowników wykonujących te same zadania na grupy, do których stosuje się różne zasady obliczania premii, niewątpliwie wprowadza zróżnicowanie w sposobie ukształtowania wynagrodzenia za pracę, a konkretnie premii.

Wobec powyższego, na pozwanego został przerzucony ciężar udowodnienia, że zastosował obiektywne kryteria podziału pracowników na poszczególne grupy.

Stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu w toku niniejszego postępowania strona pozwana nie udowodniła, że dokonując podziału na powyższego grupy, kierowała się obiektywnymi kryteriami. Z analizy materiału dowodowego w postaci rankingu

zarówno wartościowego jak i ilościowego (k. 27-29) wynika, że wyniki powoda w żaden sposób nie uzasadniały przydzielenia powoda do najgorszej, tj. trzeciej grupy. Powód plasował się wśród 19 osób na 6 i 7 pozycji. Zeznania świadków K. G. i T. W. nie wyjaśniły na jakiej podstawie powód został przydzielony do najgorszej grupy. Świadek K. G. zeznała, iż nie zajmowała się niniejszą kwestią. Natomiast zeznania świadka T. W. były w powyższym zakresie ogólnikowe oraz sprzeczne z rzeczywistymi wynikami sprzedażowymi powoda i jako takie nie stanowiły dla Sądu miarodajnej podstawy do stwierdzenia, jakimi kryteriami kierował się pozwany pracodawca, przydzielając powoda do grupy trzeciej.

Stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W świetle okoliczności niniejszej sprawy należało uznać, że roszczenie o odszkodowanie w wysokości utraconego wynagrodzenia za pracę jest zasadne zarówno co do zasady jak i wysokości. Trzeba bowiem podkreślić, że strona pozwana nie kwestionowała sposobu wyliczenia premii przy założeniu, że w stosunku do powoda miały zastosowanie dotychczasowe zasady premiowania. W tym stanie rzeczy Sąd przyjął, że na podstawie postanowień poprzedniego regulaminu premiowania, powód otrzymałby premię w dochodzonej wysokości.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

W toku niniejszej sprawy powód domagał się również zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę i uszczerbek na dobrach niemajątkowych, które były skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu niniejsze roszczenie nie zostało przez stronę powodową udowodnione. Powód nie wykazał bowiem żadnych okoliczności faktycznych, które uzasadniałyby uwzględnienie niniejszego roszczenia. Należy podkreślić, że zgodnie z przepisem art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na podstawie art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, jeśli więc strona nie przedstawia dowodów, to uznać należy, iż dany fakt nie został wykazany (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r., sygn. akt I CKU 45/96). W niniejszym postępowaniu ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających uwzględnienie powyższego roszczenia spoczywał zatem na stronie powodowej. Powód nie wykazał w tym kierunku inicjatywy dowodowej, a zatem w konsekwencji, Sąd oddalił powództwo w niniejszym zakresie.

Działając na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd zniósł koszty procesu pomiędzy stronami, albowiem żądania powoda zostały tylko częściowo uwzględnione.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025) strona pozwana została obciążona opłatą od pozwu, od której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.