

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **A. W.**

przeciwko **Kancelarii (...) M. B. i spółka Sp. kom. we W.**

o **wynagrodzenie**

I. zasądza od strony pozwanej Kancelarii (...) M. B. i spółka Sp. kom. we W. na rzecz powoda A. W. kwotę 993,39 zł / dziewięćset dziewięćdziesiąt trzy złote trzydzieści dziewięć groszy/ brutto, tytułem wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 26 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie znosi;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa /kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia/ kwotę 39 zł /trzydzieści dziewięć złotych/, tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

VI. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

UZASADNIENIE

Powód A. W. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej Kancelarii (...) M. B. i spółka, sp. kom. we W. domagał się zasądzenia kwoty 2.546,19 zł z tytułu nie wypłacenia wynagrodzenia – premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że w okresie od 2 stycznia 2013 r. był pracownikiem strony pozwanej na stanowisku negocjatora telefonicznego. W trakcie świadczenia pracy do obowiązków powoda należał kontakt z dłużnikami (...) Towarzystwa (...), które zlecało monitoringu należności. Powód przejął pracę i wierzytelności po poprzednim pracowniku A. K.. Zgodnie z panującymi standardami powód przez 8 godzin dziennie wykonywał telefon i negocjował warunki spłaty. (...) przekazywało do monitoringu wierzytelności oznaczone określonymi indywidualnymi numerami zawierającymi się w określonych „paczkach” w trakcie pracy powoda pracował on na wierzytelnościach oznaczonych

paczkami numer 1-11. W czasie pracy w okresie próbnym powód nie otrzymywał żadnego innego wynagrodzenia poza podstawowym, po upływie okresu próbnego, powód, jak wynika z umowy, otrzymywał dodatkowo kwotę 20% dodatku motywacyjnego naliczanego zgodnie z regulaminem pracy i wynagradzania obowiązującym u pozwanej. Faktycznie powód oraz wszyscy inni pracownicy świadczący pracę negocjatora telefonicznego otrzymywali od pracownicy pozwanej (M. K.) codziennie raport z odzyskanych (wpłaconych na konto pozwanej kwot przypisanych do konkretnego pracownika negocjatora) oraz raport miesięczny i każdy negocjator otrzymywał wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 0,65 % od odzyskanej miesięcznie kwoty. Wbrew postanowieniom Regulaminu pracownicy zajmujący się wierzytelnościami motywowani byli wyłącznie wynikami finansowymi, tj. kwotami odzyskanymi od dłużników z którymi się kontaktowali. Z nieznanych przyczyn u pozwanej panowała zasada, że płatności tytułem wypracowanych wyników z poszczególnych paczek wierzytelności wypłacano pracownikom dopiero po zamknięciu danej paczki i upływie okresu pracy nad nią i zwrocie do (...). Powód wypowiedział umowę o pracę, która rozwiązała się z dniem 7 sierpnia 2013 r. W dniu 21 czerwca 2013 r. powód otrzymał kwotę 565,83 zł. W ocenie powoda, kwota otrzymana przez niego nie była tytułem „dodatku motywacyjnego” zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej, lecz tytułem zapłaty premii za paczki oznaczone (...). (282,91 zł x 2). Zatem powód nie otrzymał zapłaty za paczki oznaczone numerami III – IX. W ocenie powoda otrzymać winien on kwotę 2.546,19 zł (tj. 282,91 zł x 9). Dla powoda i każdego innego pracownika bez znaczenia pozostaje dla wypłaty wynagrodzenia to, kiedy pozwany otrzymuje wynagrodzenie od (...), powód w dniu 07.06.2013 był ostatni dzień obecny w pracy, uzyskał zapewnienie, że otrzyma prowizję od każdej z windykowanych kwot a pozwana obecnie odmawia bezpodstawnie wypłaty twierdząc, że podmiot windykacyjny motywuje pracowników dodatkami motywacyjnymi i wynagrodzenie pracowników - negocjatorów telefonicznych nie jest zależne w żaden sposób ani powiązane z wynikami, co byłoby odosobnionym przypadkiem, bowiem praca negocjatora telefonicznego jest związana immanentnie i nastawiona na wyniki, na windykację przesądowa środków i wpływy od dłużników poszczególnych kwot na skutek działań pracowników - negocjatorów telefonicznych.

W dniu 9 września 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty, w którym nakazał stronie pozwanej, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłaciła na rzecz powoda żadaną kwotę wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami postępowania.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że u strony pozwanej obowiązuje system wynagradzania obejmujący wynagrodzenie zasadnicze, dodatek motywacyjny oraz premię uznaniową. Zgodnie z 5 Regulaminu Wynagradzania „u Pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych (...) stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku motywacyjnego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy”. Z § 8 wynika, że poza wynagrodzeniem zasadniczym Pracownikowi przysługuje dodatek motywacyjny przyznawany przez pracodawcę w wysokości 20% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek motywacyjny może być potrącony w części lub w całości w przypadku nieprzestrzegania przez Pracownika zasad dotyczących: sumienności i staranności w wykonywaniu zadań, przestrzegania regulaminu pracy oraz zakresu obowiązków pracownika, obecności i punktualności w pracy, stosunku od klienta i współpracowników. Dodatku motywacyjnego nie wypłaca się za okres, w którym pracownik jest czasowo niezdolny do pracy z tytułu choroby. W okresie zatrudnienia powód prowadził rozmowy z dłużnikami klienta Pozwanego. Wierzytelności klient przekazuje w pakietach, które następnie rozdzielane są na wszystkich negocjatorów, po równo pod względem ilości i wartości. Przekazane sprawy obsługiwane są przez okres 4 miesięcy. Jednym z elementów branych pod uwagę przy przyznawaniu premii uznaniowej jest wysokość windykowanych przez negocjatora wierzytelności klienta. Co miesiąc rozliczane są dwa pakiety. Im wyższe stanowisko, tym większy jest przelicznik procentowy. Kierownik/lider zespołu, po analizie wielkości windykowanych przez negocjatora kwot, przesyła dyrektorowi swoje sugestie co do premiowania pracowników, który podejmuje decyzje w przedmiocie ewentualnej wypłaty premii, jak również jej wysokości. Pozwany podnosi również, że dyrektor nie jest związany sugestiami kierownika tak co do kwot, jaki i listą osób, które wskazał. Obowiązuje w tym zakresie pełna uznaniowość

po stronie dyrektora. Równie istotne jest to, że kierownik/lider zespołu nie jest w żadnej mierze decydem w sprawie przyznawania premii. Całość decyzji leży po stronie dyrektora, który wskazania kierownika traktuje w formie propozycji. Dodatkowo strona pozwana podniosła, że samo istnienie regulaminu premiowania nie przesądza jeszcze o charakterze premii. Może być bowiem i taka sytuacja, że regulamin wynagradzania wprawdzie będzie przewidywał prawo do premii, ale nie będzie zawierał żadnych obiektywnych przesłanek jej przyznawania i ustalania jej wysokości, pozostawiając to swobodnemu uznaniu pracodawcy. W takim przypadku premia ta będzie miała charakter uznaniowy. Podobnie wskazywał Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 18.02.1991 r. (III APr 18/90, OSA Nr 2/1991, póż. 7), uznając, że skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody. Pracownik nie może domagać się przyznania nagrody powołując się na zasługi wobec pracodawcy i wzorowe wypełnianie obowiązków, bowiem wskazane kryteria należy uznać wyłącznie jako wskazówkę ustawodawcy pod adresem pracodawcy, a nie wyczerpujący katalog przesłanek powstanie prawa do nagrody. Strona pozwana nie miała w ogólności zastrzeżeń do sposobu pracy powoda, a zatem dyrektor podjął decyzję o wypłacie premii uznaniowej zgodnie z sugestiami ówczesnego lidera G. J. oraz w oparciu o wartość ściągniętych wierzytelności z przekazanych przez klienta Pozwanego pakietów spraw oznaczonych numerami do 2 do 11. Ostatecznie Powód otrzymał premię w wysokości 811 zł brutto, a 565,83 zł netto. W formacie przedstawionej dyrektorowi premia brutto została wyliczona na kwotę 1.804,39 zł. Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania premię pomniejsza się o dni nieobecności pracownika w pracy (§ 11). Z uwagi na fakt, iż w okresie rozliczeniowym powód był nieobecny 11 dni (2 dni urlopu, 9 dni zwolnienia lekarskiego) pracodawca odpowiednio pomniejszył wyliczoną kwotę. Tym samym premia brutto wyniosła 811 zł, a netto 565,83 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 2 stycznia 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas próbny do 1 kwietnia 2013 r., gdzie powód został zatrudniony na stanowisku Stażysty Negocjatora w pełnym wymiarze czasu pracy. W par. 6 umowy strony postanowiły, że powód będzie otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie, na które będzie się składać:

- podstawa wynagrodzenia – 1.416,67 zł brutto

- dodatek motywacyjny – 20% podstawy wynagrodzenia brutto (ustalone zgodnie z regulaminem wynagradzania strony pozwanej).

W dniu 29 marca 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 2 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2015 r., gdzie powód został zatrudniony na stanowisku Młodszeo Negocjatora w pełnym wymiarze czasu pracy. W par. 6 umowy strony postanowiły, że powód będzie otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie, na które będzie się składać:

- podstawa wynagrodzenia – 1.416,67 zł brutto

- dodatek motywacyjny – 20% podstawy wynagrodzenia brutto (ustalone zgodnie z regulaminem wynagradzania strony pozwanej).

Pismem z dnia 24 maja 2013 r. powód wypowiedział stronie pozwanej umowę o pracę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia.

Umowa o pracę stron rozwiązała się z dniem 8 czerwca 2013 r.

Dowód: akta osobowe powoda

Do obowiązków powoda należało: nadzór nad prawidłowym prowadzeniem spraw, zgodnym z procedurami obowiązującymi u strony pozwanej oraz procedurami zawartymi w umowie z Bankiem, prowadzenie negocjacji w postępowaniu polubownym zmierzającym do uregulowania zadłużenia przez dłużników w sprawach prowadzonych przez stronę pozwaną, a w szczególności: potwierdzanie i poszukiwanie aktualnych danych teleadresowych, nadzór nad czynnościami wykonywanymi przez asystentkę w prowadzonych sprawach, wykonywanie czynności w

prowadzonych sprawach według wytycznych przełożonego, osiąganie efektów pracy według wytycznych przełożonego, przekazywanie spraw spełniających kryteria ustalone przez stronę pozwaną do Zespołu Windykacji (...), a także terminowe i prawidłowe wykonywanie powierzonych zadań służbowych i poleceń przełożonych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przestrzeganie obowiązku zachowania tajemnicy służbowej i bankowej.

Dowód: akta osobowe powoda

Przełożonym powoda był G. J. jako Kierownik projektu oraz M. K. jako Leader zespołu.

Przełożonym G. J. był J. P. jako dyrektor strony pozwanej.

W trakcie pracy do obowiązków powoda jako negocjatora należał kontakt z dłużnikami Towarzystwa (...), które zlecało monitoring należności. Polegało to na tym, że powód przez 8 godzin dziennie wykonywał telefon i negocjował warunki spłaty.

(...) przekazywało stronie pozwanej do monitoringu wierzytelności zawierającymi się w tzw. „paczkach – portfelach” na konkretną wartość dwa razy w miesiącu. Klient określał, jak długo powinny być one windykowane. Zazwyczaj były one windykowane przez 4 miesiące.

Powód pracował na wierzytelnościach oznaczonych paczkami numer 1-11.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 120 (płyta CD)

zeznania świadka J. P. k. 120 (płyta CD)

zeznania świadka G. J. k. 189 (płyta CD)

zeznania świadka E. B. k. 223 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 191 (płyta CD)

Zgodnie z postanowieniami części II Regulaminu Wynagradzania (...) strony pozwanej pn. „Wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa” w §5 Regulaminu, u strony pozwanej obowiązuje czasowo - premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla szczególnych pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku motywacyjnego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy.

Zgodnie z §6 Regulaminu wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala pracodawca w drodze negocjacji z pracownikiem i jest ona określona w umowie.

Zgodnie z §8 Regulaminu poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługuje dodatek motywacyjny przyznawany przez pracodawcę w wysokości 20 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek motywacyjny może być potrącony w części lub w całości w przypadku nieprzestrzegania przez pracownika zasad dotyczących: sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, przestrzegania Regulaminu Pracy oraz Zakresu Obowiązków Pracownika i wynikających z nich

obowiązków dla pracownika, obecności i punktualności w pracy, stosunku do klientów i współpracowników. Dodatku tego nie wypłaca się za okres, w którym pracownik jest czasowo niezdolny do pracy z tytułu choroby.

Zgodnie z §11 Regulaminu pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa, uzależniona od wykonywania przez pracownika założonych celów i zadań (m. in. osiągnięcie założonych w planach jakości celów, wykonywanie założonych targetów, utrzymywanie na określonym poziomie przepływów między- bucketowych, osiągnięcie innych zakładanych wyników). Premii uznaniowej nie przyznaje się za okres nieobecności w pracy pracownika, spowodowanej chorobą, urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym oraz z tytułu innych nieobecności.

Dowód: Regulamin Wynagradzania (...) strony pozwanej k. 51-52

W czasie pracy u strony pozwanej powód otrzymywał wynagrodzenie podstawowe, a także dodatek motywacyjny 20% naliczany zgodnie z regulaminem pracy i wynagradzania obowiązującym u pozwanej, a także premię.

Premia była naliczana i wypłacana powodowi i innym pracownikom strony pozwanej zatrudnionym na stanowiskach negocjatorów w ten sposób, że przełożony pracownika sprawdzał, w jakiej wysokości negocjator zwindykował od przydzielonych klientów wierzytelności, następnie ta kwota była mnożona przez odpowiedni współczynnik i w ten sposób naliczana była pracownikom kwota premii.

W przypadku powoda, G. J. analizował w systemie, w jakiej kwocie powód „ściągnął” wierzytelności od przydzielonych mu klientów, a następnie kwota zwindykowanych wierzytelności była mnożona przez współczynnik 0,65.

Tak przyjęty system naliczania premii funkcjonował od wielu lat. G. J. ten system przyjął od pracownika, od którego przejmował to stanowisko.

Tak wyliczoną kwotę w postaci tabeli (formatki), jako wniosek o przyznanie premii, G. J. przesyłał dyrektorowi J. P..

J. P. akceptował tak sformułowane wnioski o premię.

Nie zdarzało się, aby J. P. nie zaakceptował tak sformułowanego wniosku o premię ani w stosunku do powoda, ani też w stosunku do pozostałych pracowników na stanowiskach negocjatorów. Może raz zdarzyło się, aby J. P. nie zaakceptował tak wyliczonego wniosku o premię, ale była to sytuacja wyjątkowa.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 120 (płyta CD)

zeznania świadka J. P. k. 120 (płyta CD)

zeznania świadka G. J. k. 189 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 191 (płyta CD)

Negocjatorzy, w tym powód, w cyklach codziennych byli informowani w raporcie o odzyskanych (wplaconych na konto pozwanej kwot przypisanych do konkretnego pracownika negocjatora) tj. o tym, w jakich wysokościach zwindykowali kwoty należności od danego klienta. Otrzymywali też raport miesięczny.

W dniu rozwiązania umowy o pracę, powód obsługiwał 6 „paczek” wierzytelności.

Powód został rozliczony z każdej „paczki” w ten sposób, że G. J. sporządził zestawienie odzyskanych przez powoda kwot.

Zawsze powód otrzymywał wynagrodzenie z dwóch paczek, poprzez to, że powód zwolnił się w czasie gdzie były wszystkie paczki w rozliczeniu, Kierownik naliczył powodowi premię z każdej kwoty, jaką zwindykował powód na dzień rozwiązania umowy o pracę.

Na dzień rozwiązania umowy o pracę powód winien był otrzymać premię w wysokości 1.804,39 zł brutto.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 120 (płyta CD)

zeznania świadka G. J. k. 189 (płyta CD)

formatka G. J. k. 57-60

Powód otrzymał w dniu 21 czerwca 2013 r. kwotę 811 zł brutto tj. 565,83 zł netto tytułem premii.

Dowód: przelew k. 61

przesłuchanie powoda k. 191 (płyta CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części, tj. co do kwoty 993,39 zł brutto.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Negocjatora i w czasie zatrudnienia otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek motywacyjny, których wysokość i prawidłowość rozliczenia powód nie kwestionował. Kwestią sporną była natomiast okoliczność, czy powodowi przysługiwała premia regulaminowa, jak twierdzi powód – prowidza, czy też premia uznaniowa, jak twierdzi strona pozwana, a co za tym idzie, czy powodowi przysługuje roszczenie o wypłatę tego składnika wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. 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. W myśl § 2 w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, 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.

Premią jest uboczny, nieobligatoryjny i zmienny składnik wynagrodzenia za pracę, przysługujący pracownikowi tytułem ekwiwalentu za określone wyniki w pracy indywidualnej i (lub) zespołowej. Premia może występować przy wszystkich systemach płac i zawsze uzupełnia wynagrodzenie zasadnicze, nigdy zaś nie występuje jako samodzielny składnik wynagrodzenia. W doktrynie wykształcił się podział premii na premie regulaminowe, stanowiące część składową płacy pracownika oraz tzw. premie uznaniowe, będące w istocie nagrodą. Należy zatem rozróżnić nagrodę od premii jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, iż premia jest, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia tamże przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny (wyr. SN z 01.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21). Warunki uzyskania premii, tzw. reduktory premii, a także jej wysokość - limit premii - określa najczęściej regulamin premiowania. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego (uchw. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192 oraz uchw. SN z 30.08.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). W literaturze prawa pracy na tle czynności przyznawania premii i nagród został przyjęty dwupodział na czynności deklaratoryjne i konstytutywne. Pierwsze występują przy przyznawaniu premii i sprowadzają się do stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem (lub niespełnieniem) przesłanek określonych w przepisach pracownik nabył (lub nie) prawo do premii. Decyzja pracodawcy jest więc jedynie czynnością ewidencyjną. Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu (wyr. SN z 30.03.1977 r., I PRN 26/ 77, (...) 1978/8-9/81). Decyzja pracodawcy o przyznaniu lub odmowie przyznania premii ma charakter deklaracyjny, a nie konstytutywny. Dlatego może być korygowana przez pracodawcę. Prawidłowość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest wynagrodzeniem warunkowym. Niespełnienie któregokolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabędzie on prawo do premii w zmniejszonej wysokości.

Jeśli w regulaminie nazwano premią świadczenie i wyznaczono warunki do jej przyznania przy pomocy mierników konkretnych i sprawdzalnych, to nazwa wynagrodzenia jako premii odpowiada treści tej instytucji prawnej (wyr. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192).

Natomiast premia uznaniowa (będąca w sensie prawnym nagrodą), to świadczenie pieniężne, którego przyznanie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego. Przyjmuje się, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że uzyskanie prawa do nagrody nie jest uzależnione od dopełnienia konkretnych warunków, a jej przyznanie uzależnione jest od swobodnego uznania pracodawcy. Pracownikowi przed przyznaniem nagrody przez pracodawcę nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania (uchwała SN z 30.07.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-7/82 oraz uchwała SN z 08.10.1988 r., III PZP 34/88, OSN 1990/1/1). Dopiero przyznanie pracownikowi świadczenia o charakterze nieobowiązkowym rodzi po jego stronie prawo domagania się wypłaty takiego świadczenia, a po stronie pracodawcy obowiązek jego realizacji (wyr. SN z 21.10.1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991/6/28). Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową, czyli nagrodą (wyr. SN z 06.06.2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713). Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu. Przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi (patrz wyr. SN z 21.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21). Kryteria przyznawania premii muszą być zatem jasne, konkretne i czytelne i musi z nich bezpośrednio wynikać, kiedy, komu i w jakich okolicznościach premia będzie przyznawana.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków M. K. i G. J., a także powoda, żądanie powoda było zasadne.

W ocenie Sądu, zeznania świadków M. K. i G. J., ale także dokumenty, w szczególności dokument przedstawiony przez stronę pozwaną w postaci tzw. formatki, w której wyliczono powodowi premię w wysokości 1.804,39 zł świadczy o tym, że ten składnik wynagrodzenia przyznawany przez stronę pozwaną pracownikom na stanowiskach negocjatorów, w tym powodowi, miał w rzeczywistości – wbrew literalnemu brzmieniu Regulaminu Wynagradzania – charakter premii regulaminowej, a zatem powodowi przysługiwało roszczenie o ten składnik wynagrodzenia.

Przede wszystkim, jak wynika z zeznań świadka M. K., której Sąd w całości dał wiarę, powód i inni negocjatorzy byli codziennie informowani o tym, w jaki sposób udało im się wyegzekwować należności od dłużników klienta strony pozwanej, a także – jak wynika to z zeznań wszystkich świadków, w tym również z zeznań J. P. – wszyscy negocjatorzy znali i byli szczegółowo informowani o tym, w jaki sposób jest ta premia im naliczana. Wprawdzie świadek J. P. zeznał, że wyliczone kwoty premii, które otrzymywał od kierowników, w tym od G. J., były jedynie propozycjami, które nie wiązały dyrektora, lecz świadek ten zeznał jednocześnie, że przyznawał premię w takiej wysokości, w jakiej były one wyliczane według znanego pracownikom algorytmu. Co ważniejsze, algorytm ten nie zmieniał się od wielu lat. Nie bez znaczenia było też to, w jaki sposób negocjatorzy i bezpośredni przełożeni traktowali też ten składnik wynagrodzenia. Jak wynika z nazwy zestawienia przedstawionego dyrektorowi przez G. J., ten składnik wynagrodzenia został określony jako „prowizja”, a zatem, w ocenie Sądu, strona pozwana – wbrew literalnemu brzmieniu postanowień Regulaminu – sama stworzyła dodatkowy element wynagrodzenia, jakim w rezultacie była premia regulaminowa wyliczana w ten sposób, że kwota ściągniętych wierzytelności była dla poszczególnych pracowników mnożona przez wskazanych dla nich współczynnik i przy wyliczeniu tej kwoty, pracownik nabywał prawo do tego składnika wynagrodzenia. Zatem premia ta była uzależniona od spełnienia określonych pozytywnych przesłanek, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny.

Reasumując, w ocenie Sądu, premia ta była premią regulaminową, gdyż była obliczana w oparciu o ściągnięte przez danego pracownika kwoty od dłużnika (...). Jak wynika z zeznań świadków, prowadzone były rankingi windygowanych kwot i z końcem każdego miesiąca w oparciu o to zestawienie każdy pracownik miał obliczoną premię w oparciu o przelicznik zależnie od stanowiska.

Dodatkowo należy wskazać, że stanowisko samej strony pozwanej było w niniejszej sprawie takie, że wskazywało, że – wbrew zeznaniom świadka J. P. – traktowała ona premię powoda jako premię regulaminową. Przede wszystkim należy wskazać, że jak wynika z zeznań świadka M. K. i G. J., a także wyliczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, strona pozwana wyliczyła na dzień rozwiązania umowy o pracę z powodem kwotę należnej mu premii, lecz wypłaciła jedynie w części wyliczoną kwotę premii, wskazując, że powód był częściowo nieobecny w pracy w okresie rozliczeniowym i dlatego potrąciła odpowiednią część premii. Jednocześnie jednak strona pozwana w żaden sposób nie wskazała, w jaki sposób dokonała tego potrącenia i jak to wyliczyła. Dodatkowo należy wskazać, że dokonanie takiego „potrącenia” z premii w zależności od nieobecności w żaden sposób nie koresponduje z zeznaniami świadka J. P., a także z zeznaniami pozostałych świadków. J. P. zeznał, że w zasadzie strona pozwana przyznawała premię w wysokości wskazanej przez kierowników według wyliczonych algorytmów, natomiast nigdy nie pomniejszała wysokości tej premii z uwagi na nieobecność z powodu urlopu czy niezdolności do pracy z powodu choroby, a takie sytuacje z pewnością miały miejsce.

Mając powyższe na uwadze, a także fakt, że powód w żaden sposób nie wykazał, w jaki sposób wyliczył żadaną pozwem kwotę 2.546,19 zł (sam wskazując, że jest to kwota szacunkowa, wyliczona przez niego szacunkowo według otrzymanej kwoty 811 zł brutto), Sąd dał wiarę stronie pozwanej, w szczególności świadkowi M. K., że dokonano wyliczenia należnej powodowi premii na dzień rozwiązania umowy o pracę w wysokości wskazanej przez stronę pozwaną, w szczególności, że żaden z profesjonalnych pełnomocników stron nie zakwestionował przedstawionego dokumentu. Mając to na uwadze, Sąd zasądził na rzecz powoda różnicę z wyliczonej przez stronę pozwaną kwoty premii a kwotą wypłaconą już powodowi przez stronę pozwaną. (1.804,39 zł brutto – 811 zł brutto = 993,39 zł brutto).

Podkreślenia wymaga, że sprawa była rozpoznawana z zastosowaniem przepisów o postępowaniu uproszczonym, zatem Sąd, mając na uwadze, że żaden z profesjonalnych pełnomocników stron nie wykazał w tym kierunku żadnej inicjatywy dowodowej, mógł zastosować przepis art. 505 (6) par. 3 kpc, a także art. 322 kpc, mając na uwadze, że sprawa rozpoznawana jest o wynagrodzenie tj. dochody w nieobligatoryjnym składniku wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

W ocenie Sądu, wprawdzie odsetki należały się powodowi od dnia następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę, tj. od dnia 9 czerwca 2013 r., ale skoro powód żądał odsetek od dnia 26 czerwca 2013 r. to Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem powoda.

W pkt II wyroku, Sąd oddalił dalej idące powództwo.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego, Sąd oparł o treść art. 100 kpc, zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzieleniu, przy czym Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swojego żądania albo gdy określenie należnej sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Mając na uwadze, że powód wygrał w części, Sąd zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt III sentencji wyroku na zasadzie art. 477(2) § 1 k.p.c., gdyż zasądzone roszczenie nie przekraczało wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Orzeczenie o kosztach w punkcie V sentencji wyroku, tj. o obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu w części tj. w kwocie 39 zł od wniesienia, której powód był zwolniona z mocy ustawy znajduje podstawę również w treści art. 100 k.p.c. i w treści art. 113 ustawy o kosztach sądowych, gdyż strona pozwana przegrała proces w 39 %.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży

przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W myśl uchwały SN z 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269), 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 (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) 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.

Orzeczenie o kosztach w pkt VI wyroku, Sąd oparł o treść art. 113 cytowanej ustawy o kosztach sądowych.