

Sygn. akt X P 1/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2015r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2015r . we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: T. M.

przeciwko: (...) S.A. we W.

o wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz powoda T. M. kwotę 40.241,91 zł (czterdzieści tysięcy dwieście czterdzieści jeden złotych dziewięćdziesiąt jeden groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 6 września 2012r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia prowizyjnego za sierpień 2012r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 2.013 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 8.000 zł.

UZASADNIENIE

W dniu 04 grudnia 2012 r. (data prezentaty) powód T. M. wniósł **pozew** przeciwko M.W. (...) S.A. z siedzibą we W.. Powód zażądał zapłaty kwoty 40 241,91 zł tytułem niewypłaconej przez pracodawcę premii z ustawowymi odsetkami od dnia 06 września 2012 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż zatrudniony u strony pozwanej od dnia 21 maja 2012 r. do dnia 30 września 2012 r. na stanowisku D. Makroregionu. W sierpniu 2012 r. dla regionu, którym zarządzał powód założono plan sprzedażowy na poziomie 30 753 680, 63 zł, który został zrealizowany w 120% gdyż osiągnięty przychód wyniósł 17 560 478, 20 zł. Powód wskazał, iż dokument Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego M.W. (...) S.A. regulowały sposób i wysokość przyznawania premii. Zgodnie zapisami powyższego dokumentu przekroczenie 90% planu sprzedażowego uprawniało powoda do otrzymania premii w wysokości o, 40% kwoty przychodu z projektów, która wynosiła 70 241,91 zł. Powód podniósł, iż pozwany wypłacił jedynie kwotę 30

000 zł, nie uiszczając pozostałej części. W ocenie powoda spełnił on wszystkie wymogi wynikające z dokumentu zasad premiowania co uprawniało go do nabycia premii. W ocenie powoda premia regulaminowa stanowi składnik wynagrodzenia, a obowiązek jej zapłaty powstaje z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia (pозew z załącznikami k. 3-27)

W dniu 10 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał **nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym** na rzecz powoda przez M.W. (...) S.A. we W. kwoty 40 241,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 06 września 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 1 817,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (nakaz zapłaty k. 28).

W dniu 30 grudnia 2013 r. strona pozwana M.W. (...) S.A. we W. wniosła **sprzeciw od nakazu zapłaty** w postępowaniu upominawczym, który skutkował utratą mocy nakazu zapłaty.

W uzasadnieniu sprzeciwu strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu. Strona pozwana podniosła, iż powód nie udowodnił aby żądana premia miała charakter regulaminowej stanowiącej składnik wynagrodzenia, a to jego jako stronę obciąża ciężar dowodowy. Strona pozwana wskazała na uznaniowy charakter premii, który znajduje odzwierciedlenie w zasadach wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego M.W. (...) S.A., które wskazują na dopuszczalność indywidualnego decydowania przez zarząd w tej kwestii. W ocenie strony pozwanej w Regulaminie nigdy nie określono zasad lub kryteriów oceny jaki miał się kierować Zarząd (...) S.A. przy podziale premii. Ostateczna możliwość przyznania premii należała do zarządu, a co za tym idzie samo wskazanie w regulaminie nie wskazuje na regulaminowy charakter premii (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 33-45).

W dalszych pismach procesowych powód podkreślił, iż w Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego M.W. (...) S.A. w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości uregulowano charakter oraz przesłanki otrzymywania premii, a także ustalania jej wysokości. Powyższe wyłącza dowolność pracodawcy w ustaleniu istnienia prawa do premii i jej wysokości. W regulaminie wskazano podział na prowizję regulaminową i prowizję uznaniową, co potwierdza iż ściśle wskazane w regulaminie przesłanki dotyczyły premii regulaminowej stanowiącej część wynagrodzenia powoda. Powoływane przez stronę pozwaną argumentacji o uznaniowym charakterze premii w kontekście szczególnych przypadków dotyczyło wyłącznie możliwości podziału premii. Powód podniósł, iż w jego ocenie, decyzja o nie wypłaceniu premii była podyktowana zbyt wysokimi kwotami premii. Jednocześnie powód wskazał, iż dopiero w zmienionym Regulaminie wprowadzono zmiany wskazujące na charakter uznaniowy premii.

W umowie o pracę i zasadach premiowania nie wskazano na to aby uzyskanie premii było uzależnione od dokonania wszystkich czynności osobiście przez konkretnego pracownika. Specyfika stanowiska zajmowanego przez powoda wskazywała na konieczność nadzoru pracy podległych pracowników. W kontekście zawartej umowy z Instytutem Centrum (...) w Ł. powód podkreślił, iż tryb przetargowy w następstwie którego doszło do zawarcia umowy był wynikiem osobistych działań podjętych przez powoda (pisma procesowe z załącznikami k. 54- 66, k. 85-119).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

T. M. był zatrudniony w M.W. (...) S.A. we W. od dnia 21 maja 2012 r. początkowo na stanowisku Dyrektora Regionalnego województw: (...), (...), (...), (...), (...) i (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wysokość wynagrodzenia powoda stanowiła kwota 8 000,00 zł płatna do piątego dnia każdego miesiąca. Powodowi przysługiwała premia, której zasady przyznawania pracownikowi premii określał Regulamin Wynagradzania i Premiowania obowiązujący u pracodawcy.

Od dnia 01 czerwca 2012 r. powód objął stanowisko D. Makroregionu obejmujący obszar działania województw: (...), (...), (...), (...), (...)- (...), (...), zachodnio- (...).

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- przedstawianie podmiotom trzecim, w szczególności zakładom opieki zdrowotnej, ich organom założycielskim oraz ich kontrahentom aktualnej oferty Spółki związanej między innymi z finansowaniem i restrukturyzacją zadłużenia SP ZOZ (usługi finansowe),
- sprzedaż podmiotom trzecim publicznym i niepublicznym usług finansowych, w tym dopełnienie wszelkich formalności organizacyjnych związanych ze sprzedażą,
- wspieraniu zespołu sprzedażowego Spółki w kontaktach z podmiotami trzecimi w ramach sprzedaży usług finansowych i restrukturyzacyjnych oraz warunków nabycia przez podmiot usług finansowych,
- organizowanie i uczestniczenie w negocjacjach z podmiotami trzecimi, które dotyczą warunków współpracy w zakresie projektów finansowych,
- budowanie trwałych relacji z podmiotami trzecimi, w zakresie nabywania usług finansowych,
- aktywne pozyskiwanie podmiotów w celu sprzedaży produktów, usług finansowych i restrukturyzacyjnych Spółki oraz jej partnerów,
- pośredniczenie w sprzedaży produktów i usług partnerów biznesowych Spółki,
- nawiązywanie i utrzymywanie relacji z pracownikami partnerów biznesowych Spółki,
- realizowanie planów, przedkładanych pracownikowi co kwartał przez Zastępcę D. Handlowego lub Zarząd Spółki, określających strategiczne cele oraz okresowe zadania, a także poziom spodziewanych wyników w rozbiciu na poszczególne miesiące ((...)),
- zarządzanie i motywacja w odniesieniu do zespołu podległych pracowników,
- wyznaczanie celów sprzedażowych oraz jakościowych, a także egzekwowanie ich wykonania przez podległy zespół,
- dbanie o prawidłowy obieg informacji w zarządzanym zespole, m) Szkolenie i systematyczne rozwijanie kompetencji podległego zespołu,
- przestrzeganie procedur obowiązujących w spółce oraz nadzór nad przestrzeganiem procedur przez podległy zespół,
- rekrutacja pracowników,
- nadzór nad terminową realizacją spraw kadrowych podległego zespołu,
- kształtowanie dobrego imienia i pozytywnego wizerunku Spółki na rynku,
- rzetelne i niewadliwe prowadzenie dokumentacji,
- dbanie o powierzone mienie, w tym nieużywanie powierzonego mienia do celów innych niż związane z wykonywaniem obowiązków służbowych,
- inne obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, powierzone przez Spółkę.

Dowód: kserokopia umowy o pracę k. 14-18,

kserokopia aneksu do umowy o pracę k. 19-20.

M.W. (...) S.A. we W. początkowo zajmowała się pośrednictwem finansowym zakładów opieki zdrowotnej.

Po podjęciu rozmów przez powoda i pracowników managera sprzedaży strona pozwana nawiązała współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 199, k. 201 (płyta CD),

zeznania świadków: M. Ś. k. 212, k. 220 (płyta CD),

D. M. k. 212, k. 220 (płyta CD).

M. H. k. 134 verte, k. 136 (płyta CD),

odpis z KRS k. 9-13.

W ramach struktury strony pozwanej wyróżniano cztery grupy produktowe T. M. działał w grupie produktów numer jeden (...), zlecenie windykacji i pożyczki zajmującej się restrukturyzacyjnej długów i udzielaniem pożyczek.

Bezpośrednim przełożonym powoda był zastępca dyrektora handlowego W. P., która podlegała służbowo D. S..

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 199, k. 201 (płyta CD),

zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD),

D. M. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. Ś. k. 212, k. 220 (płyta CD).

Powód jako D. Makroregionu rekrutował, szkolił i nadzorował pracowników-managerów regionów, zajmował się nawiązywaniem kontaktów z klientami strategicznymi, prowadzeniem negocjacji.

Powód był cenionym przez stronę pozwaną pracownikiem. Przełożeni powoda nie zgłaszali uwag do sposobu realizacji powierzonych obowiązków.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 199, k. 201 (płyta CD),

zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD).

Co miesiąc odbywały się spotkania departamentów na którym omawiano dotychczas realizowane plany sprzedażowe oraz nowo wyznaczone.

Na koniec każdego miesiąca powód otrzymywał Plan Sprzedażowy Makroregionu, którym zarządzał oraz indywidualny plan sprzedażowy dla swojej osoby dotyczący celów jaki mają zostać zrealizowane w następnym miesiącu.

Plany sprzedażowe były uzależnione od wysokości budżetu spółki i ustalano je w kwocie PLN jaka ma zostać osiągnięta w danym miesiącu. Propozycję planów przedstawiała W. P., które następnie przedstawiała członkom zarządu do ostatecznej akceptacji. Następnie plany sprzedażowe przekazywano pracownikom.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),
częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 199, k. 201 (płyta CD),
zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD).

D. M. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. Ś. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. H. k. 134 verte, k. 136 (płyta CD).

Realizowanie planów sprzedażowych odbywało się przez podpisanie umów z podmiotami SP ZOZ oraz z jednostkami samorządu terytorialnego.

Na realizowanie planów sprzedażowych dla makroregionu zarządzanego przez powoda składała się: praca pracowników terenowych- managerów regionu prowadzących rozpoznanie terenów, prowadzenie rozmów, praca T. M. polegająca na prowadzeniu rozmów z klientami, koordynacji i nadzorze managerów regionu oraz koordynatora ds. projektów finansowych, który przygotowywał dokumentację potrzebną do zawarcia umowy z klientem.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),
zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD).

D. M. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. Ś. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. H. k. 134 verte, k. 136 (płyta CD).

Powód w okresie zatrudnienia nawiązał kontakt z organami Instytutu Centrum (...) w Ł., w następstwie pracy powoda, managera regionu i koordynatora ds. projektów finansowych pracownika zajmującego się przygotowaniem dokumentacji przetargowej, w trybie przetargu nieograniczonego wyłoniono ofertę M.W. (...) S.A. we W..

Dowód: zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD),

M. H. k. 134 verte, k. 136 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

pliki wydruku poczty email k. 90-119,

wydruk strony internetowej (...) k. 140-142.

W M.W. (...) S.A. we W. od 01 maja 2012 r. obowiązywał dokument wewnętrzny Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę.

Z dniem 01 czerwca 2012 r. uległy zmianie zasady wynagradzania prowizyjnego pracowników przez wprowadzenie wysokości stawek wynagradzania prowizyjnego DH i funkcjonował pod taką samą nazwą Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę, który obowiązywał w sierpniu 2012 r.

Zmiany zostały przekazane pracownikom emailem z dnia 13 czerwca 2012 r.

Powyższy akt miał zastosowanie do: D. Makroregionu, Dyrektora Regionalnego, Managera (...), Koordynatora ds. projektów finansowych, Specjalisty ds. projektów finansowych.

Zgodnie z § 2 Warunki ogólne przyznania prowizji:

„ust. 1 Przyznanie prowizji sprzedażowej uzależnione jest od wykonania planu sprzedażowego.

ust. 2 Plan sprzedażowy obejmuje grupy produktów:

Grupa 1: (...), zlecenia windykacji, pożyczki,

Grupa 2: (...) w sprzedaży kredytów dla SPZOZ/ (...),

Grupa 3: (...) w sprzedaży leasingu,

Grupa 4: (...) w sprzedaży kredytów detalicznych.

ust. 3 Prowizja wypłacana jest pod warunkiem zrealizowania łącznego planu sprzedaży na poziomie minimum 70%.

ust. 4 Dla D. Makroregionu prowizja naliczana jest w oparciu o realizację planu makroregionu. Prowizja należna jest za każdy zrealizowany projekt we współpracy z Dyrektorem Regionalnym lub Managerem Regionalnym w zależności od stopnia realizacji planu Managera/D.”

„Ust. 10 W szczególnych przypadkach Zarząd (...) W. (...) S.A. na wniosek Zastępcy D. Handlowego może zdecydować indywidualnie o podziale prowizji pomiędzy osoby zaangażowane w realizację.

ust. 11 Niezależnie od prowizji sprzedażowej Zarząd (...) S.A może przyznać pracownikowi premię uznaniową”.

„§ 3 ust. 5 Prowizja wypłacana jest miesięcznie za produkty zrealizowane w danym miesiącu.

ust. 6 Dodatkowo przyznawana jest prowizja za uzyskanie zgody organu założycielskiego na cesję wierzytelności na banki finansujące. Wysokość prowizji uzależniona jest od kwoty projektu, na który została uzyskana zgoda na cesję wierzytelności na bank finansujący. Prowizja należna jest Managerowi/D., który uzyskał zgodę na cesję na bank. Stawki prowizji określa Tabela nr 1”.

Zgodnie z tabelami prowizji dla Grupy 1 produktów wykonanie planu sprzedażowego dla Managera (...)/Dyrektora Regionalnego w progu od 70% do 90 % planu sprzedaży uprawniało do prowizji w wysokości 0,45% kwoty przychodu z projektu, a w progu powyżej 90% 0,60% kwoty przychodu z projektu.

Wykonanie planu sprzedażowego przez D. Makroregionu w zakresie sprzedaży własnej w progu od 70% do 90 % planu sprzedaży uprawniało do prowizji w wysokości 0,30% kwoty przychodu z projektu, a w progu powyżej 90% - 0,40% kwoty przychodu z projektu.

Dowód: wydruk dokumentu Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę obowiązuje od dnia 01.05.2012 r. k. 64-66,

Wydruk wiadomości email z dn. 13.06.2012 r. k. 57,

wydruk dokumentu Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę obowiązuje od dnia 01.06.2012 k. 21-24,

zeznania świadka W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD).

W sierpniu 2012 r. makroregion zarządzany przez T. M. podpisał umowy z następującymi podmiotami:

- Instytutem Centrum (...) w Ł. na kwotę 23 500 000,00 zł,
- Wojewódzkim Szpitalem (...) w L. na kwotę 1 404 985,67 zł,
- (...) w R. na kwotę 511 622,14 zł,
- dwie umowy z Uniwersyteckim Centrum (...) w G. na kwoty 1 875 513,05 zł i 919 378,03 zł,
- (...) w Z. na kwotę 2 500 000,00 zł,
- Gminą O. na kwotę 3 200 000,00 zł,
- POZ w G. na kwotę 3 275 329, 61 zł.

Plan finansowy na miesiąc sierpień wynosił 30 753 680,63 zł. Zrealizowany plan stanowił kwotę 37 186 828, 50 zł.

Łączny przychód dla firmy z zawartych umów stanowił kwotę 17 560 478, 20 zł., a hipotetyczna wysokość premii dla D. Makroregionu stanowiłaby kwotę 70 241, 91 zł.

Dowód: wykaz umów k. 25,

przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. S. k. 199, k. 201 (płyta CD),

zeznania świadka W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD).

Przyznawanie premii dla powoda jako D. Makroregionu odbywało się w oparciu o dokument Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę. Pracownicy działu finansowego na polecenie Zastępcy D. Handlowego na koniec miesiąca dokonywali analizy dokumentacji zawartych umów w danym miesiącu z planami sprzedaży w zakresie kwot i porównanie jej z wyrażonymi kwotowo P. Sprzedaży Makroregionów, a następnie wyliczali przychody dla strony pozwanej z umów. Po uzyskaniu wysokości kwoty przychodu i przeliczenia go na procentowe osiągnięcie Planu Sprzedaży Makroregionów, wyliczano premie w oparciu o tabelę nr 1 stanowiącą załącznik do zasad wskazującej na sposób wyliczenia prowizji w oparciu o procentowe progi.

Następnie Zastępca D. Handlowego W. P. sporządzała arkusz kalkulacyjny przedstawiające zestawienia premii za dany miesiąc z rozbiciem realizacji Indywidualnych P. Sprzedaży poszczególnych pracowników i kwot premii, który był wysyłany D. Handlowemu i członkom zarządu, którzy akceptowali go do wypłaty, a następnie dokument przekazywano do księgowości w celu wypłat.

Do lipca 2012 r. wysokość premii dla powoda i pozostałych pracowników była przyznawana wyłącznie w oparciu o wyliczenia kwotowe zgodnie ze stawkami Tabeli nr 1 Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę, a Zastępca D. Handlowego nie dokonywała ich obniżenia po weryfikacji wkładu pracy pracowników.

Pracownicy nigdy nie otrzymywali pism albo decyzji o przyznaniu premii. Wiedzę o otrzymanej premii czerpali z przychodu na rachunku bankowym oraz z miesięcznym spotkań.

Premia była wypłacana razem z wynagrodzeniem 5 dnia następnego miesiąca.

Każdy z pracowników potrafił dokonać samodzielnego wyliczenia premii w oparciu o rachunek matematyczny. Pracownicy sprawdzali czy wysokości wypłaconych premii była zgodna z ich wyliczeniami.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD),

zeznania świadków: W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD),

D. M. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. Ś. k. 212, k. 220 (płyta CD),

M. H. k. 134 verte, k. 136 (płyta CD).

W sierpniu 2012 r. W. P. przedstawiła zarządowi zestawienie premii dla pracowników za miesiąc sierpień 2012 r. Zgodnie z którym wysokość premii obliczonej dla powoda stanowiła kwotę 241, 91 zł,

okoliczność bezsporna.

W październiku 2012 r. D. Handlowy D. S. spotkał się z powodem informując go o tym, że „mają problem” i że nie dostanie całej kwoty premii za miesiąc sierpień 2012 r. nie podając przy tym uzasadnienia.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda T. M. k. 198, k. 201 (płyta CD).

W październiku 2012 r. D. Handlowy D. S. wydał polecenie Zastępcy D. Handlowego o sporządzeniu korekt premii za miesiąc sierpień 2012 r. dla T. M. i pozostałych pracowników zarządzanego przez powoda makroregionu, które polegało na obniżeniu kwoty wyliczonej prowizji dla powoda do kwoty 30 000 zł i dla Managera (...).

Dowód: zeznania świadka W. P. k. 69 verte, k. 71 (płyta CD),

wydruk poczty email z dnia 30 . 12.2013 r. z tabelą rozliczenia premii k. 39-40.

Od dnia 14 czerwca 2013 r. M.W. (...) S.A. we W. uchylił obowiązujące Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę przez wprowadzenie dokumentu wewnętrznego Z. Premiowania (...) D. Handlowego

Zgodnie z § 2 Warunki ogólne przyznania premii ust. 1 Określona niniejszymi Z. premia ma charakter uznaniowy i może zostać przyznana po spełnieniu parametrów sprzedaży

O przyznaniu Premii i jej ostatecznej wysokości decyduje Zarząd.

Zgodnie z §3 D. Makroregionu może otrzymać premie oddzielnie tj. za realizację Indywidualnego Planu Sprzedaży oraz za realizację Planu Sprzedaży Makroregionu, z zastrzeżeniami, że w ocenie realizacji Planu Sprzedaży Makroregionu mogącej stanowić podstawę do przyznania premii nie uwzględnia się parametrów Indywidualnego Planu Sprzedaży.

Dowód: wydruk dokumentu Z. Premiowania (...) D. Handlowego k. 58-63.

W październiku 2012 r. powód otrzymał od strony pozwanej kwotę 30 000,00 zł tytułem premii,

okoliczność bezsporna.

Pismem z dnia 08 listopada 2013. roku powód wezwał stronę pozwaną do wypłaty kwoty premii.

Dowód: kserokopia wezwania do zapłaty z dowodem nadania k. 26-27.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W pierwszej kolejności należy zważyć, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach dokumentów, w tym: umowy o pracę powoda i jej aneksem, wydruków wiadomości email, zestawienia umów zawartych w S. 2012 r., zestawienia premii za sierpień 2012 r., Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę Z. Premiowania (...) D. Handlowego Powyżej wskazane dowody nieosobowe nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, a nadto brak było podstaw aby odmówić ich prawdziwości.

Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków W. P., które były jasne i konsekwentne oraz korespondowały z rzeczowym materiałem dowodowym. Również na uwzględnienie zasługiwały zeznania świadków: M. Ś., D. M. i M. H., które były ze sobą zbieżne i pozostawały w logicznej całości z pozostałym materiałem dowodowym. Nadto nie ujawniły się jakiegokolwiek dowody, które mogłyby podważyć twierdzenia powyżej wskazanych świadków.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda, albowiem przeprowadzone dowody były w pełni zgodne z prezentowanymi przez niego faktami. Trzeba jednakże zaznaczyć, iż Sąd traktując zeznania T. M. jako miarodajne, opierał się na przytaczanych przez niego faktach.

Sąd uznał zeznania złożone przez reprezentanta strony pozwanej D. S. za wiarygodne w części wskazującej na zyski osiągnięte w ramach zawartych umów przez makroregionu nadzorowanego przez powoda, wyników sprzedaży. W części w której pozwany wskazywał, iż obniżenie premii było decyzją W. P. Sąd uznał za niewiarygodne albowiem pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadka, a także powoda. Ponadto kierując się zasadami logiki należy wskazać, iż skoro zarząd akceptował kwoty wypłat premii przedstawianych przez W. P. i to on jako organ najwyższy miał ostateczną decyzję co wysokością wpłat. Zatem wprowadzenie jakichkolwiek zmian musiało być aprobowane przez ten organ. Ponadto zeznania świadków zgodnie wskazały, iż do czerwca 2012 r. wszyscy pracownicy otrzymywali premie zgodnie z zasadami wskazanymi w dokumencie wewnętrznym. Nie należy także zapominać, iż zarząd jako organ ponosi odpowiedzialność za politykę finansową spółki, a zatem pozostawianie ostatecznych decyzji finansowych osobie nie będącej jego członkiem byłoby przejawem daleko posuniętej lekkomyślności. Sąd uznał także za niewiarygodne twierdzenia D. S. w części wskazującej, iż wypłata premii była poprzedzona analizą wkładu pracy pracowników albowiem nie znajdowały odzwierciedlenia w jakichkolwiek dowodach rzeczowych lub osobowych.

Istotą przedmiotowego sporu było ustalenie charakteru wskazanej w dokumencie Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę prowizji (zwanej w dalszej części uzasadnienia Z. wynagradzania) mianowicie czy ma ona cechy premii regulaminowej czy uznaniowej.

Bezspornym między stronami były kwoty wskazanych wyników P. Sprzedaży Makroregionu zarządzanego przez powoda za miesiąc sierpień 2012r., wysokości przychodu osiągniętego przez stronę pozwaną, a także wyliczenia hipotetycznego kwot prowizji.

Na wstępie należy wskazać, że premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę; warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77¹ kodeksu pracy, dalej: k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 2 k.p.).

Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77² § 5 k.p. w zw. z art.

241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrznych zakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli – ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (vide wyroki Sądu Najwyższego z 29.06.2000 r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31.03.1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476). Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać (np. w postaci realizacji wyznaczonych mu mierzalnych zadań i celów albo w postaci uzyskania określonego wyniku sformalizowanej oceny pracowniczej). Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość (np. mieści się w określonym przedziale kwotowym), z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają możliwości dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy.

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. Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania dopuszczalne jest z dużą ostrożnością - odpowiednio (art. 300 KP) i jedynie posiłkowe stosowanie art. 65 k.c. do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa). Konieczność taka zachodzi w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych (vide wyrok Sądu Najwyższego z dn. 21 marca 2014 r., II PK 119/13, opubl. L.).

U strony pozwanej obowiązywał w okresie spornym to jest w sierpniu 2012 r. akt wewnętrzny Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę prowizji, który wskazywał na prowizję i premię (§ 2 ust. 1 i ust. 11). Z kolei w umowie o pracę powoda wskazywano na możliwość uzyskania przez pracownika premii w oparciu o Z. wynagradzania M.W. (...) S.A.

Posłużenie się wyłącznie wykładnią literalną, będącej podstawową regułą wykładni interpretacyjnej w przedmiotowej sprawie było niemożliwe albowiem z treści Z. wynagradzania wynika zamienne stosowanie przez stronę pozwaną pojęć premii i prowizji co skutkowało koniecznością posłużenia się wykładnią celowości i systematyczną .

Z treści § 2 Warunki ogólne przyznania prowizji Z. wynagradzania wynikają szczegółowo zakreślone przesłankami przyznania „prowizji” które w stosunku do D. Makroregionu były: wykonanie planu sprzedażowego w ramach grupy sprzedażowej nr 1, warunek zrealizowania łącznego planu sprzedaży makroregionu na poziomie minimum 70%. Z kolei w § 3 Wysokość prowizji wskazano dane w oparciu o które należy obliczyć „prowizję” oraz stawki tabelaryczne jej wysokości. Zgodnie z Z. wynagradzania M.W. (...) stawka prowizji była uzależniona od % realizacji co miesięcznego

planu sprzedażowego makroregionu, a jej podstawą wyliczenia była wartość przychodu z danego projektu dla Z kolei procentowa realizacja planu sprzedażowego Makroregionu uprawniała powoda do uzyskania premii w wysokości 30% od wartości przychodu projektu gdy przychodów przekroczył od 70 do 90% planu sprzedażowego miesięcznego albo 40% od wartości przychodu projektu gdy przychód przekroczył 90% założonego planu sprzedażowego.

Zauważyć należy, iż umowa o pracę w zakresie premii zawierała odesłanie do Z. wynagradzania, z kolei w tym dokumencie nie zostały zawarte jakiegokolwiek zapisy wprowadzające elementu korygowania premii, obliczonych według powyższego schematu stawek, o czynnik wkładu pracy, zaangażowania. Co zdaniem Sądu wskazuje na element wyłączający uznaniowość pracodawcy z uwagi na brak dodatkowych zapisów. Z treści Z. wynagradzania, wynikały natomiast wymierne kryteria przyznania premii oparte o wskaźniki określone matematycznie – sprzedażowe i ekonomiczne.

Istotnym w tym miejscu jest wskazanie na zeznania świadka W. P., który co miesiąc przedstawiała członkom zarządu, w formie arkusza kalkulacyjnego, zestawienie premii w celu ich akceptacji do wypłaty. Powyższa osoba wskazała, iż obliczanie premii odbywało się przy pomocy zespołu działu finansowego. Świadek jasno wskazał, iż obliczając premie kierował się wyłącznie matematycznymi wyliczeniami znajdującymi oparcie w Z. wynagradzania prowizyjnego pracowników D. Handlowego oraz osób zatrudnionych w oparciu o umowę o współpracę a dokładnie w stawkach ujętych w tabelach. Jednocześnie W. P. wskazała, iż nie analizowała przy tym wkładu pracy pracowników i nie zdarzyło się do sierpnia 2012 r. aby wysokość premii była niższa albo wyższa od wyliczeń opartych o Z. wynagradzania M.W. (...) S.A. Również zeznania pozostałych świadków, a także powoda, zgodnie wskazywały iż do momentu przyznania premii za sierpień 2012 r. nie zdarzyło się aby przyznane im z tego tytułu kwoty były niższe niż te obliczone w oparciu o Z. wynagradzania. Co więcej świadkowie wskazali, iż wiedzieli w jakiej wysokości otrzymają premię gdyż potrafili samodzielnie wyliczyć jej wysokość. Powyższe dowody osobowe dodatkowo wzmacniały fakt, iż zarząd nie kierował się w przyznawanych premiach elementem uznaniowości.

Strona pozwana wskazywała, iż przyznanie premii zawsze było poprzedzone zbadaniem zaangażowania pracownika w realizację projektu jednakże nie przedstawiała żadnych dowodów na poparcie powyższych twierdzeń, ani sposoby w jaki się to rzekomo odbywała się analiza działań pracowników, co jako nieudowodnione nie podległo uwzględnieniu. Podkreślić należy, iż takie badanie zaangażowanie w świetle braku oparcia w zapisach regulaminowych byłoby niecelowe. Nadto podkreślić należy na specyfikę stanowiska powoda z którego wynikał przede wszystkim nadzór i odpowiednie koordynowanie działań Managerów Regionu, którzy wykonywali zadania zgodnie z planem przedstawionym przez powoda. Niewątpliwie nie byłoby fizyczną możliwością wykonywanie wszystkich czynności osobiście przez powoda gdyż zarządzał makroregionem o rozległym obszarze. Ponadto z materiału dowodowego wynikało to, iż na wyniki makroregionu składała się całościowa, wspólna praca kilku pracowników.

Idąc dalej należy wskazać, iż M.W. (...) S.A. we W. w swojej argumentacji wskazywała, iż o charakterze uznaniowym premii stanowi zapis § 3 ust. 10 zgodnie z którym: „, w szczególnych przypadkach Zarząd (...)W. (...) S.A. na wniosek Zastępcy D. Handlowego może zdecydować indywidualnie o podziale prowizji pomiędzy osoby zaangażowane w realizację”. Interpretując powyższy zapis należy zwrócić uwagę na określenie „,w szczególnie uzasadnionych przypadkach”. Cytowane określenie jest powszechnie używane jako określenie wskazujące na wyjątkowość stosowania takiego działania opisanego w dalszej części tego przepisu. Zatem ujęta procedura podziału premii z

§ 3 ust. 10 wskazuje dopuszczalność, a nie obowiązek jej zastosowania. Nadto ma to miejsce w następstwie decyzji Zarządu poprzedzonej wnioskiem Zastępcy D. Handlowego.

Przenosząc zapisy § 3 ust. 10 Z. wynagradzania M.W. (...) S.A na premię za sierpień 2012 r. jaką obliczono dla powoda kwotę 70 241,91 zł oraz kwotę jako wypłaconą powodowi to jest 30 000 zł w kontekście rzekomej uznaniowości zarządu należy sięgnąć do dowodu w postaci zestawienia wypłaconych premii za miesiąc sierpień 2012 r., a także zeznań świadków oraz przesłuchania stron. Analiza powołanych dowodów wskazała, iż Zarząd nie dokonał podziału premii powoda za sierpień 2012 r., co więcej pozostała część premii po prostu pozostała w dochodach budżetu spółki - co potwierdził W. D. Handlowy. Zatem powoływana przez stronę pozwaną uznaniowość nie została zrealizowana.

Ponadto dowody osobowe jasno wskazały, iż otrzymując premie pracownicy nie dostawali decyzji o przyznaniu premii czy jakiegoś dokumentu wskazującego na jej przyznanie, co wzmacnia argumentację, iż wypłacanie premii pracownikom odbywało się niejako automatycznie, po spełnieniu warunków Z. wynagradzania. Niewątpliwie jedną z cech charakterystycznych dla premii uznaniowych jest przedstawienie dokumentów potwierdzającego przyznanie premii, w sytuacji w której premia jest uzależniona od oceny działań pracownika i jest wynikiem uznania dla pracy powoda stanowiącej formę nagrody.

Kolejno na uwagę zasługiwał zapis § 2 ust. 11: „Niezależnie od prowizji sprzedażowej Zarząd (...)W. (...) S.A może przyznać pracownikowi premię uznaniową”. Analiza powyższego zapisu w szczególności zapis „niezależnie od prowizji” wskazuje, że oprócz nazwanej przez pracodawcę prowizji sprzedażowej występował drugi rodzaj świadczenia premiowego: premii uznaniowej, która nie była związana z premią sprzedażową. Zauważyć należy, iż pracodawca w sposób oddzielny od premii sprzedażowej wskazał na wyłączną kompetencję zarządu co do przyznania. Co więcej ujęcie powyższego zapisu w ostatnim ustępie § 2 zatytułowanym Warunki ogólne przyznania premii sprzedażowej i nazwanie premią uznaniową podkreśla na odmienną premii uznaniowej i jej zastosowania od prowizji sprzedażowej. Z punktu widzenia wykładni celowościowej i systemowej ujęcie takiego zapisu stanowi logiczną konsekwencję wymienienia kolejnego rodzaju premii i stąd jej ujęcie, na końcu rozdziału. Zwłaszcza, że ujęte w ustępach od 1 do 10 § 2 zapisy dotyczą wyłącznie regulacji prowizji sprzedażowej.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu uregulowana i nazwana przez M.W. (...) S.A. prowizja sprzedażowa miała cechy charakterystyczne dla premii regulaminowej. W świetle bezspornych okoliczności co do wysokości premii należnej powodowi Sąd zasądził kwotę stanowiącą różnicę między kwotą premii obliczonej w oparciu o Z. wynagradzania M.W. (...) S.A., a wypłaconej powodowi (70 241, 91 zł – 30 000,00 zł) to jest kwotą 40 241, 91 zł, o czym orzeczono ***jak w punkcie I sentencji wyroku.***

O odsetkach Sąd orzekł mając na względzie art. 481 k.c. i wyznaczając początkową datę biegu ich terminu na dzień 06 września 2012 r. Zważywszy, iż premia była wypłacana razem z wynagrodzeniem za pracę, które termin płatności stanowił 5 dzień każdego miesiąca zatem strona pozwana winna uiścić premię regulaminową 5 września 2012 r., a następnym dniem stanowił zwłokę M.W. (...) S.A. w uiszczeniu świadczenia.

O kosztach procesu Sąd jak w ***punkcie II sentencji wyroku*** orzekł mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1 800,00 zł ustalonej na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013, nr 461 ze zm.) oraz opłatę od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej opłatę od pozwu w wysokości 2 013,00 zł (5% x 40 242,00 zł) o której powód był zwolniony z mocy ustawy. Zgodnie z art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych koszty , 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. Według uchwały Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku 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. (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269). O powyższym orzeczono ***jak w punkcie III sentencji wyroku***

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda ustalonej w oparciu o umowę o pracę, której wysokość nie była kwestionowana przez strony niniejszego postępowania.