

Sygn. akt XP 504/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2017 r. we Wrocławiu

połączonych spraw z powództwa: **P. Z.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o premię i odprawę

I. **oddala oba powództwa;**

II. **zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

III. **nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 maja 2016 r. (data stempla pocztowego) **powód P. Z.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 35 611,22 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty, **tytułem premii**, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 3 – 18).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że był pracownikiem strony pozwanej od dnia 5 listopada 2001 r. do dnia 31 marca 2016 r., ostatnio na stanowisku dyrektora działu ds. zamówień publicznych. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powodowi przysługiwała premia, której zasady określone były corocznie przez pracodawcę w Regulaminach Premiowania Menedżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne. Warunkiem przysługiwania premii za rok 2015 było osiągnięcie przez dział ds. zamówień publicznych marży na umowach zawieranych w wykonaniu umów o udzielenie zamówień publicznych w wysokości co najmniej 5 mln zł. Regulamin przewidywał dwa rodzaje premii: kwartalną, wypłacaną w przypadku zrealizowania minimum 80 % celu kwartalnego, oraz roczną, wypłacaną w przypadku realizacji powyżej 100 % celu rocznego. Zgodnie z Regulaminem Premiowania, pracownicy działu ds. zamówień publicznych, którym kierował powód, byli uprawnieni do 10 % osiągniętej marży za każde pełne dodatkowe 50 tys. marży kontrybucyjnej powyżej 100 % rocznego Planu Marży dla Zespołu PP – 5 000 000 zł. Premia ta miała być przeznaczona do podziału na pracowników działu ds. zamówień publicznych i wypłacona osobom wskazanym przez menedżera po wcześniejszym zatwierdzeniu przez prezesa spółki. Terminem, do którego premia miała być naliczona i wypłacona, był koniec drugiego miesiąca następującego po końcu 2015 r., tj. dzień 29 lutego

2016 r. Powód podkreślił, że Regulamin został przygotowany wyłącznie przez stronę pozwaną, która ustalała jego treść i warunki, od których ziszczenia uzależnione jest uzyskanie przez pracowników premii.

W dniu 21 stycznia 2016 r., na podstawie danych uzyskanych z księgowości, powód poinformował mailowo ówczesnego prezesa zarządu pozwanej spółki, że realizacja marży w 2015 r. przez dział ds. zamówień publicznych wyniosła ponad 5 790 000 zł, tj. o ok. 790 000 zł więcej niż zakładano, a tym samym wysokość premii winna wynosić 75 000 zł. W przesłanym przez powoda mailu zawarte było szczegółowe rozliczenie sprzedaży w sektorze zamówień publicznych w całym roku 2015. W tym samym dniu powód otrzymał maile z gratulacjami od prezesa zarządu i dyrektora regionu południe. Do dnia 23 lutego 2016 r. powód nie miał żadnych sygnałów od swoich przełożonych, które mogłyby świadczyć o tym, że pracownicy działu ds. zamówień publicznych nie otrzymają premii rocznej. W dniu 23 lutego 2016 r. M. R. (1) przekazał powodowi ustną informację, że wysokość premii rocznej zostanie obniżona do kwoty 35 000 zł. Dzień później powód przesłał do M. R. (1) maila ze wskazaniem osób, którego jego zdaniem należałoby uhonorować premią roczną. W dniu 3 marca 2016 r. M. R. (1) poinformował powoda, że kwota premii została ustalona na poziomie 75 000 zł, z czego 28 000 zł zostało przyznanych powodowi i osobom przez niego wskazanym, natomiast 47 000 zł zostało przyznane pozostałym osobom w pozwanej spółce. Powód podkreślił, że pozwany nie kwestionował wysokości nadwyżki wypracowanej przez dział ds. zamówień publicznych ponad poziom marży ustalony w Regulaminie, a jedynie sposób podziału premii zaproponowany przez powoda. W mailu z dnia 11 marca 2016 r. M. R. (1) poinformował powoda, że wyliczenie powoda co do wysokości marży zostało przekazane do działu księgowości w celu sprawdzenia, czy jest ono prawidłowe, oraz wskazał, że w przedmiotowym wyliczeniu prawdopodobnie nie zostały ujęte wszystkie koszty, i tym samym wartość nadwyżki może ulec zmianie. W dniu 18 marca 2016 r. M. R. (1) poinformował powoda, że marża na umowach może ulec zmniejszeniu o 743 000 zł. Powód poprosił o wyjaśnienie wszelkich wyliczeń, co M. R. (1) zobowiązał się uczynić do dnia 25 marca 2016 r.

W dniu 30 marca 2016 r. pełnomocnik powoda przekazał M. R. (1) i A. M. projekt porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz poprosił o zajęcie stanowiska do dnia 31 marca 2016 r. W tym dniu pełnomocnik powoda udał się do siedziby pozwanej spółki, gdzie M. R. (1) i A. M. poinformowali, że przedstawiają podjętą decyzję w dniu 4 kwietnia 2016 r. Pełnomocnik powoda wręczył A. M. oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dniu 19 kwietnia 2016 r. powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty następujących należności: odszkodowania na mocy art. 55 § 1¹ k.p., premii rocznej nadwyżkowej (39 545 zł), odprawy pieniężnej (27 750 zł). W dniu 22 kwietnia 2016 r. A. M. poinformował, że odnośnie premii nadwyżkowej zarząd podjął decyzję o wypłaceniu premii po uprzednim prawidłowym wyliczeniu jej wysokości, zaś pozostałe roszczenia powoda są nienależne. W dniu 26 kwietnia 2016 r. powód otrzymał przelew na kwotę 2 806,96 zł tytułem premia od 01-04-2016 do 30-04-2016.

W ocenie powoda premia roczna za realizację nadwyżki marży miała charakter tzw. premii regulaminowej, a nie nagrody, bowiem pracodawca określił w regulaminie premiowania konkretne i sprawdzalne warunki premiowania. Zatwierdzenie przez prezesa zarządu pozwanej spółki podziału premii pomiędzy pracowników miało charakter czysto formalny.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 30 maja 2016 r. (sygn. akt X Np 90/16) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., aby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłaciła na rzecz powoda P. Z. kwotę 35 611,22 zł tytułem wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty, kwotę 3617 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, jak również uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 446 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy albo wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 71).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 30 maja 2016 r. wydanego w sprawie o sygn. akt X Np 90/16 strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. zaskarżyła nakaz w całości oraz wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 184 – 188).

W pierwszej kolejności strona pozwana podkreśliła, że pracodawca podjął starania w celu obliczenia premii dodatkowej bez zbędnej zwłoki, a premia w wysokości 2 806,96 zł netto została powodowi wypłacona. W materiale przesłanym przez powoda na początku roku 2016 marża została wyliczona w kwocie 5 789 730 zł, stąd przy budżecie marży kontrybucyjnej, ustalonym na poziomie 5 mln zł, nadwyżka stanowiła 789 730 zł, a 10 % dodatkowej premii za każde 50 tys. dodatkowej marży miało wynosić 75 000 zł. W Regulaminie ustalono jednak, że wysokość marży powinna być pomniejszona o koszty wypłaconych prowizji zewnętrznych i koszty utraconych należności, kary za niedotrzymanie warunków umowy, o ile leżały po stronie działu sprzedaży, zgodnie z decyzją prezesa zarządu, 9,5 % ryczałt na koszty logistyczne i produkcyjne, koszty prowadzenia postępowania sądowego i/lub windykacyjnego, opinii prawnych, koszty badań, opinii biegłych, certyfikacji produktów dot. projektów. W otrzymanym od powoda rozliczeniu znaleziono błędy polegające na złym wyliczeniu marż na wybranych projektach publicznych, nie odjęciu kosztów utraconych należności, kar i kosztów prawnych. Marża wyliczona przez powoda była zawyżona o kwotę 640 775, 49 zł, stąd przy budżecie marży 5 mln zł nadwyżka wynosiła 148 954,51 zł, a 10 % dodatkowej premii wyliczono na 14 895,41 zł, i taką kwotę podzielono między pracowników uprawnionych do jej otrzymania.

Pozwana podkreśliła, że różnice stanowisk stron w przedmiocie wysokości oraz wypłaty premii powstały na tle niewiarygodnego wyliczenia przez powoda marży w projektach z roku 2015 i niewłaściwej interpretacji przez powoda postanowień Regulaminu co do katalogu osób uprawnionych do premii dodatkowej. Wskazany przez Regulamin Zespół PP nie obejmował jedynie powoda oraz kilku osób z nim współpracujących, lecz wszystkie osoby, które brały udział w realizacji projektów publicznych.

Odnosząc się do terminu wypłaty premii strona pozwana podniosła, że wypłata premii do końca lutego 2016 r. mogła mieć miejsce tylko wtedy, gdyby zagadnienie wypłaty świadczenia miało charakter bezsporny, a tak w niniejszej sprawie nie było. Spółka wywiązała się ze swojego zobowiązania finansowego w kwietniu 2016 r.

Pozwem z dnia 5 maja 2016 r. (data stempla pocztowego) **powód P. Z.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 27 750 zł wraz z odsetkami **tytułem odprawy** przysługującej powodowi na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 80 – 98).

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że w dniu 31 marca 2016 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na niewypłaceniu powodowi wynagrodzenia za pracę (premię nadwyżkowej) w ustalonym terminie, tj. do dnia 29 lutego 2016 r. Powód wskazał, że stosownie do art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powyższe ma w szczególności takie znaczenie, że w przypadku gdy podany przez pracownika powód stanowi wyłączną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, to wówczas pracownik będzie mógł skutecznie dochodzić wypłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 30 maja 2016 r. (sygn. akt X Np 91/16) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., aby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłaciła na rzecz powoda P. Z. kwotę 27 750,00 zł (dwadzieścia siedem tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 20 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty, kwotę 3617 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, jak również uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 347 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy albo wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 151).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 30 maja 2016 r. wydanego w sprawie o sygn. akt X Np 91/16 strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. zaskarżyła nakaz w całości oraz wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 156 – 160).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwana spółka wskazała, że nie doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a więc przyczyna podana przez powoda w oświadczeniu z dnia 31 marca 2016 r. nie stanowiła wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwana spółka wypłaciła powodowi premię dodatkową w dniu 26 kwietnia 2016 r. W ocenie pozwanej powód już wcześniej miał intencję rozwiązania umowy o pracę – 30 marca 2016 r. działając przez pełnomocnika zaproponował pozwanej spółce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w którym przewidziano płatność na rzecz powoda przez spółkę łącznej kwoty ponad 160 000 zł. Pozwana podkreśliła, że spór w zakresie premii dodatkowej powód wykorzystał jedynie do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, a nie po upływie okresu wypowiedzenia.

Zarządzeniem z dnia 3 sierpnia 2016 r. przewodniczący połączył sprawę o sygn. akt X Np 91/16 (po wykreśleniu – o sygn. akt X P 503/16) ze sprawą o sygn. akt X Np 90/16 (po wykreśleniu – o sygn. akt X P 504/16) (k. 76).

Na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. pełnomocnicy stron wnieśli o zasądzenie na rzecz stron kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej (k. 567).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. pozostawał zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 listopada 2001 r., zawartej na okres próbny do dnia 5 lutego 2002 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2002 r., zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód zajmował w pozwanej spółce kolejno stanowisko handlowca, starszego handlowca (od dnia 1 grudnia 2004 r.), kierownika ds. kluczowych klientów (od dnia 1 lutego 2006 r.), kierownika działu ds. zamówień publicznych (od dnia 2 stycznia 2008 r.), dyrektora działu ds. zamówień publicznych (od dnia 1 stycznia 2012 r.).

Dowód: Akta osobowe powoda, w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 02.11.2001 r. (k. 236, 237);
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.02.2002 r. (k. 232, 233);
- aneks do umowy o pracę z dnia 30.11.2004 r. (k. 243);
- aneks do umowy o pracę z dnia 01.02.2006 r. (k. 244);
- aneks do umowy o pracę z dnia 02.01.2008 r. (k. 246);
- świadectwo pracy z dnia 21.03.2016 r. (k. 267, 268).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 16 958,33 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 13.06.2016 r. (k. 223)

Bezpośrednim przełożonym powoda był do dnia 30 września 2015 r. T. W., dyrektor ds. sprzedaży i marketingu. Od dnia 17 kwietnia 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. T. W. był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Przełożonym powoda stał się wówczas M. R. (1), prezes zarządu, który pełnił tę funkcję do dnia 27 stycznia 2016 r., a następnie objął stanowisko dyrektora na Polskę.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

W marcu 2015 r. struktura organizacyjna pozwanej spółki uległa zmianie. Zrezygnowano ze struktury hierarchicznej na rzecz struktury poziomej. W październiku 2015 r. doszło do kolejnych zmian organizacyjnych, które tym razem wiązały się z redukcją etatów.

Dowód: Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

W 2015 r. obowiązywał w pozwanej spółce Regulamin Premiowania Menedżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne (dalej: Regulamin Premiowania MS – PP).

W przedmiotowym regulaminie ustalono, że wynagrodzenie menedżera działu sprzedaży składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz premii za realizację celów finansowych i jakościowych o wartości 50 % rocznego wynagrodzenia brutto wg systemu przyjętego dla menedżerów, oraz wskazano, że założenia wyliczenia premii będą podpisywane przez menedżera na karcie celów i potwierdzone przez prezesa zarządu.

Całość przysługującej za dany rok premii podzielono na premię za cele finansowe (80 % całości) oraz premię za cele jakościowe (20 % całości).

W Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano dalej, że plan marży kontrybucyjnej na rok 2015 wynosi 5 mln zł, a jego realizację oblicza się jako marżę sprzedaży pomniejszoną o: koszty wypłaconych prowizji zewnętrznym i koszty utraconych należności, kary za niedotrzymanie warunków umowy o ile leżały po stronie działu sprzedaży (zgodnie z decyzją prezesa zarządu), 9,5 % ryczałt na koszty logistyczne i produkcyjne – SMC, koszty prowadzenia postępowania sądowego lub/i windykacyjnego, opinii prawnych, koszty badań, opinii biegłych, certyfikacji produktów dotyczących projektów. Utraconą należność określono jako wartość z podatkiem VAT niezapłaconych faktur w okresie dłuższym niż 6 miesięcy od daty wystawienia faktury lub należność od dłużnika, dla którego została ogłoszona upadłość przez sąd. Przewidziano także, że w sytuacji gdy wkład menedżera oddziału w odzyskanie należności był istotny, wówczas decyzją Prezesa Zarządu mogła ona być doliczona w 100 % odzyskanej należności, pomniejszonej o koszty jej odzyskania. Wskazano też, że należności, o których mowa, muszą mieć charakter bezsporny.

Na premię za cele finansowe składała się premia: kwartalna, roczna i nadwyżkowa.

Odnośnie premii kwartalnej przewidziano, że każdy kwartał tworzy oddzielny plan marży, a celem w każdym kwartale jest zrealizowanie: w kwartale I – 20 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale II – 25 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale III – 25 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale IV – 30 % planu marży kontrybucyjnej. Premia kwartalna przysługiwała, gdy realizacja planu marży kontrybucyjnej w danym kwartale wynosiła przynajmniej 80 %. W Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano, że gdy realizacja planu marży kontrybucyjnej jest poniżej 80 %, to premia kwartalna nie będzie wypłacona, zaś w sytuacji gdy realizacja kwartalna jest powyżej 100 % - nadwyżka marży kontrybucyjnej jest doliczana do rozliczenia rocznego. Wysokość premii kwartalnej była wyliczana wg wzoru: $50\% \times 80\% \times \text{wynagrodzenie kwartalne} \times \text{\% wykonania między } 80\% \text{ a } 100\% \text{ planu marży kontrybucyjnej}$.

Przewidziano także, że w przypadku realizacji rocznego planu marży kontrybucyjnej na koniec dowolnego kwartału kolejne kwartały liczone będą jako wykonane na 100 %, bez względu na faktyczne wykonanie celów w tych kwartałach.

Premia za kwartał rozliczeniowy mogła być wypłacona tylko osobie, która była zatrudniona w spółce przez pełny kwartał rozliczeniowy.

Odnośnie premii rocznej w Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano, że przysługuje ona, gdy realizacja roczna planu marży kontrybucyjnej jest powyżej 80 %. Wysokość premii rocznej była wyliczana wg wzoru: $50\% \times 80\% \times \text{wynagrodzenie roczne} \times \text{wykonanie rocznego planu marży kontrybucyjnej od } 80\% \text{ do } 100\% \text{ minus wypłacone wcześniej wartości premii kwartalnych w danym roku}$. Sposób rozliczenia premii rocznej dotyczył tylko osób, które

były zatrudnione w spółce nieprzerwanie w okresie pełnego roku rozliczeniowego. Osoby, których okres zatrudnienia w pozwanej spółce nie przekracza 3 pełnych miesięcy, miały mieć naliczoną premię za osiągniętą wartość marży do 100 % wartości rocznej proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

Odnosnie premii nadwyżkowej wskazano, że przysługuje ona w przypadku realizacji planu marży kontrybucyjnej powyżej 100 % oraz przewidziano, że wynosi ona 10 % osiągniętej marży za każde pełne dodatkowo 50 tys. Marży Kontrybucyjnej powyżej 100 % rocznego Planu Marży dla Zespołu PP – 5 000 tys. zł, do podziału na Zespół PP i wypłacone osobom wskazanym przez Menedżera po wcześniejszym zatwierdzeniu przez Prezesa Spółki.

Premia za cele jakościowe miała być wypłacana kwartalnie, za realizację indywidualnie wyznaczonych celów jakościowych, i liczono ją wg wzoru: $50 \% \times 20 \% \times$ wynagrodzenia kwartalne, przy czym ta część premii wypłacana miała być na zasadzie „zrealizowane w pełni – premia wypłacona”, „zrealizowane w części – premia nie jest płacona”, i pod warunkiem realizacji minimalnego celu planu marży kontrybucyjnej, tj. min. 80 % planu marży.

Premia kwartalna i roczna miała być naliczona i wypłacona do końca drugiego miesiąca następującego po końcu okresu rozliczeniowego. W Regulaminie Premiowania MS – PP nie określono terminu płatności premii nadwyżkowej.

Premia nadwyżkowa mogła być obliczona i wypłacona dopiero po zatwierdzeniu przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego spółki za dany rok. W roku 2016 r. zatwierdzenie sprawozdania za rok 2015 nastąpiło pod koniec lutego 2016 r.

Dowód: Regulamin Premiowania Menedżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne (k. 24 – 26)

Zeznania świadka A. O. (k. 440; płyta CD)

Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

Menedżerem PP, o którym mowa w Regulaminie Premiowania MS – PP, był każdorazowy dyrektor działu ds. przetargów publicznych. W 2015 r. dyrektorem tym był powód. Zespołem PP był zaś zespół dyrektora działu ds. przetargów publicznych, tj. pracownicy podlegli powodowi i równocześnie podlegli menedżerowi oddziału lub regionu, a także ewentualnie inne osoby, których wkład w realizację projektu był znaczny. W zależności od okresu i projektu w skład zespołu wchodziła różna ilość osób. Dyrektor działu ds. przetargów publicznych ustalał podział wyliczonej premii nadwyżkowej pomiędzy poszczególnych pracowników. Podział ustalony przez dyrektora działu ds. przetargów publicznych wymagał ostatecznej akceptacji prezesa zarządu.

Przez projekt publiczny rozumiano projekt, którego odbiorcą jest instytucja podlegająca bezpośrednio lub pośrednio (tj. wówczas, gdy pozwana spółka dokonywała sprzedaży na rzecz podmiotu prywatnego, będącego generalnym wykonawcą w stosunku do odbiorcy publicznego) przepisom prawa zamówień publicznych. Jako zamówienie publiczne były także traktowane projekty, w których prywatna firma oczekiwała od pozwanej spółki przygotowania oferty na zasadach analogicznych jak zasady obowiązujące przy przetargach publicznych, jeśli zamawiający posiadał regulamin wewnętrzny opierający się na ustawie prawo zamówień publicznych. Takie projekty nie zdarzały się jednak często, bo ok. 2 – 3 razy w roku.

We wcześniejszych latach również obowiązywały regulaminy premiowania, analogiczne w swojej treści do Regulaminu Premiowania MS – PP. We wcześniejszych latach w regulaminach było określone, że podział premii następuje proporcjonalnie do uzyskanego przez danego pracownika wyniku. Takiego zapisu nie było w Regulaminie Premiowania MS – PP za 2015 r. W poprzednich latach regulaminy nie posługiwały się określeniem Zespół PP ani nie

przewidywały konieczności zatwierdzenia przez prezesa zarządu planu podziału premii nadwyżkowej. Plan podziału premii uzgadniany był wówczas wspólnie przez sześć osób zarządzających spółką, w tym prezesa zarządu. Ostateczna zgoda prezesa zarządu była wynikiem wcześniejszych ustaleń.

W historii spółki nie zdarzyło się, by prezes zarządu nie zaakceptował planu podziału premii.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. O. (k. 440; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

W roku 2015 w skład zespołu (...) w ścisłym rozumieniu wchodził powód, M. G., A. A. oraz M. P..

Dowód: Zeznania świadka A. O. (k. 440; płyta CD)

Procedura ustalania poziomu marży kontrybucyjnej w danym roku wyglądała w ten sposób, że dane stanowiące podstawę do obliczeń znajdowały się w systemie księgowym, skąd pobierał je A. O., pracownik odpowiedzialny za dokonywanie rozliczeń premii w pozwanej spółce. A. O. aktualizował pobrane dane i wyliczał wysokość marży i premii nadwyżkowych na cały dział handlowy. A. O. kierował pobrane dane do osób zainteresowanych, a także, w przypadku niejasności, konsultował je z prezesem zarządu, dyrektorem ds. sprzedaży bądź A. M., prokurentem spółki. A. O. weryfikował m.in. okoliczność, czy dany projekt zaliczał się do projektów publicznych, i wyjaśniał ewentualne wątpliwości z kompetentnymi osobami.

Każdy z menedżerów czy handlowców, którego dotyczyło wyliczenie, miał prawo wnieść zastrzeżenia do danych, stanowiących podstawę do wyliczenia premii, przekazanych przez A. O.. Do kwietnia 2015 r. takie zastrzeżenia trafiały do T. W., który ewentualnie konsultował sprawę z prezesem zarządu pozwanej spółki. Zastrzeżenia mogli wnieść także prokurent i prezes zarządu. Brak zastrzeżeń do wyliczonych kwot ze strony prezesa zarządu bądź prokurenta oznaczał akceptację wyliczeń.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. O. (k. 440; płyta CD)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

Na koniec każdego roku A. O. prognozował kwotę, którą należało zarezerwować na wypłatę premii rocznej i premii nadwyżkowej.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Menedżerowie działu sprzedaży podlegali pod odrębne, własne regulaminy premiowania.

Dowód: Zeznania świadka T. W. (k. 372 – 373; płyta CD)

Od dnia 4 stycznia 2016 r. A. O. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Mimo tego, A. O. brał zdalnie udział w rozliczaniu marży i premii nadwyżkowej za rok 2015. Do wyliczeń A. O. przystąpił w połowie lutego 2016 r. Wówczas A. O. umieścił na serwerze zaktualizowane wyniki sprzedażowe za rok 2015 i rozesłał do osób zainteresowanych wiadomość e – mail z prośbą o zapoznanie się z wynikami i zgłaszanie ewentualnych zastrzeżeń.

Dowód: Zeznania świadka A. O. (k. 440; płyta CD)

W wiadomości e – mail z dnia 21 stycznia 2016 r., skierowanej do M. R. (1), J. G. i D. W., powód przedstawił podsumowanie sprzedaży w sektorze publicznym w IV kwartale oraz w całym roku 2015. Odnośnie kwartału powód przedstawił wynik w postaci 84 % realizacji założonego budżetu (1 267 367,07 zł z założonej kwoty 1 500 000 zł), zaś odnośnie całego roku 2015 powód wskazał wynik w postaci 116 % realizacji założonego budżetu (5 789 730 zł przy założeniu 5 000 000 zł).

W odpowiedzi, wiadomością e – mail z tego samego dnia, M. R. (1) przekazał powodowi gratulacje, a wiadomość e – mail skierował do powoda, J. G. i D. W.. Gratulacje przekazał powodowi w wiadomości e – mail z dnia 23 stycznia 2016 r. także D. W., który swoją wiadomość e – mail nadał do powoda i dwunastu innych odbiorców.

Dowód: Korespondencja e – mail z dni 21 – 23.01.2016 r. (k. 27, 28)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

Z dniem 27 stycznia 2016 r. M. R. (1) został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. w W.. Od tego czasu M. R. (1) zajmował stanowisko dyrektora na Polskę.

Dowód: Protokół z Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. w W. z dnia 27.01.2016 r. (k. 335, 336)

W wiadomości e – mail z dnia 23 lutego 2016 r. skierowanej do M. R. (1) powód wskazał, że w nadwyżce dotyczącej marży kontrybucyjnej ponad 5 mln zł jest pełnych 750 000 zł. Później w tym samym dniu powód wysłał do M. R. (1) wiadomość, w której przedstawił swoją propozycję podziału premii, obliczonej przez powoda łącznie na 75 000 zł. Powód zaproponował, by tę kwotę podzielić następująco: architektki z K., K. i W. – po 3 tys. zł, architektki z P. i Ł. – po 1 tys. zł, P. C. – 3 tys. zł, A. A. – 8 tys. zł, M. P. - 12 tys. zł.

W dniu 24 lutego 2016 r. powód przesłał wiadomość e – mail do M. R. (1) i A. O. ze wskazaniem, że wartość marży wynosi 5 789 730 zł. W następnej wiadomości z tego samego dnia, adresowanej do M. R. (1) i wysłanej do wiadomości A. O. powód wskazał, że wartość marży u jednej z jego podwładnych jest inna niż wskazana w arkuszu, w związku z czym powód poprosił o poprawę arkuszy. W wiadomości e – mail z dnia 26 lutego 2016 r. A. O. powiadomił powoda o naniesieniu korekt na arkusze i dodał, że teraz liczę na wywiązanie się z umowy przez M.. W tym samym dniu w wiadomości skierowanej do M. R. (1) i A. O. powód zapytał, czy arkusze bonusowe ma już przesłać oficjalnie do swoich podwładnych, na co uzyskał odpowiedź M. R. (1), że może rozesłać arkusze i gratulacje, oraz dodał, że propozycję rozliczenia nadwyżki prześle powodowi w dniu następnym, zaś wypłata bonusów nastąpi do końca przyszłego tygodnia. W wiadomości z dnia 27 lutego 2016 r. M. R. (1) wskazał, że da jednak znać o podziale nadwyżki w poniedziałek/wtorek, gdyż decyzje w grupie trochę zajmują. Na zapytanie powoda przesłane przez niego w wiadomości e – mail w dniu 1 marca 2016 r. M. R. (1) odpowiedział, że dostał informację, iż temat będzie omawiany w czwartek. Na kolejne zapytanie powoda, wysłane przez niego w dniu 3 marca 2016 r. o godzinie 12:31 M. R. (1) odpisał, że da znać po godzinie 17:00.

Dowód: Korespondencja e – mail z dni 23.02.2016 r. – 03.03.2016 r. (k. 29 – 35, 173 – 175)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

W dniu 3 marca 2016 r. M. R. (1) w wiadomości e – mail skierowanej do A. K. (kontrolera finansowego) i A. M. przesłał rozliczenie bonusów sprzedażowych za IV kwartał 2015 r. i bonusu rocznego. Odnośnie bonusów dodatkowych z tytułu realizacji marży ponad 100 % M. R. (1) wskazał, że rozliczenie prześle po zatwierdzeniu przez prezesa zarządu.

W wiadomości e – mail z dnia 3 marca 2016 r. adresowanej do powoda oraz do wiadomości A. M. M. R. (1) wskazał, że mając na względzie prawidłowe rozliczenie i wypłacenie premii dodatkowej, zarząd spółki przeanalizował propozycje

osób wskazanych przez menedżera PP, główne projekty, który wpłynęły na uzyskanie marży powyżej 100 % rocznej planu oraz wszystkie osoby mające wpływ na realizację największych zamówień, które zdecydowały o wypracowaniu nadwyżki. M. R. (1) wskazał dalej, że zarząd zwrócił uwagę na fakt, iż 34 % realizacji wyniku marży kontrybucyjnej było związane z realizacją projektu (...), którego powodzenie uzależnione było od zaangażowania znacznej części organizacji (...) w Polsce, jak również zespołu w Finlandii. Okoliczność ta, zdaniem zarządu, nie była wystarczająco uwzględniona w propozycji menedżera PP, a określając grupę osób, które tworzyły w roku 2015 zespół Przetargów Publicznych, należy wziąć pod uwagę wszystkie osoby, które w istotny sposób przyczyniły się do pozyskania i realizacji najważniejszych projektów, w tym do sukcesu projektu (...). M. R. (1) dodał, że premia dodatkowa za rok 2015 została ustalona na poziomie 75 tys. zł, a zdaniem zarządu spółki właściwym jest podział tej kwoty na kwotę 28 tys. zł dla menedżera PP i wskazanych przez niego architektów oraz 2 osoby współpracujące oraz kwotę 47 tys. zł na pozostałe osoby, które były zaangażowane przy realizacji projektów publicznych w 2015 r.

W odpowiedzi wiadomością e – mail z dnia 6 marca 2016 r. skierowaną do M. R. (1) i A. M. powód podziękował za przedstawienie stanowiska zarządu i wyraził swoje zaskoczenie nim wywołane, a także poprosił o wyjaśnienie wskazanych w treści e – maila zagadnień i wskazał, że liczy na zmianę stanowiska zarządu.

W wiadomości e – mail z dnia 11 marca 2016 r. A. M. poinformował powoda, że zarząd spółki przekazał otrzymane od powoda rozliczenie marży za rok 2015 do sprawdzenia przez dział księgowości spółki, a ponadto prosi powoda o udzielenie wszystkich niezbędnych wyjaśnień dot. projektów realizowanych w 2015 r. A. M. dodał, że z uwagi na fakt, iż żądana przez powoda kwota premii jest znacznej wartości, zarząd poprosił o ponowne staranne przeliczenie zrealizowanej marży bowiem istnieje podejrzenie, że w wyliczeniu marży projektów publicznych realizowanych w 2015 r. nie ujęto wszystkich kosztów projektów oraz nie uwzględniono strat na zrealizowanych projektach.

W tym samym dniu M. R. (1) skierował do J. G. i D. W. prośbę o weryfikację listy projektów za rok 2015, przedstawionej przez powoda. W odpowiedzi odbiorcy wiadomości wskazali 8 projektów, co do których podejrzewali, że istnieją nieprawidłowości przy wyliczeniu marży. A. M. zwrócił się z prośbą o weryfikację rozliczenia projektów do A. K..

W odpowiedzi na wiadomość z dnia 11 marca 2016 r. od A. M., w wiadomości z dnia 15 marca 2016 r. powód wskazał, że nie może zgodzić się na zmianę wartości bonusu, bowiem ten został przez niego wyliczony w oparciu o treść Regulaminu. Powód poprosił o wskazanie, jakie dodatkowe koszty nie zostały ujęte przy obliczaniu marży i dodał, że w skład Zespołu PP, o którym mowa w Regulaminie, w 2015 r. wchodził powód oraz jego dwie współpracownice. Powód wniósł o zaakceptowanie następującego podziału kwoty 75 tys. zł: 39 545 zł dla powoda, 19 880 zł dla M. P., 15 575 zł dla A. A., wskazując, że podział ten jest oparty bezpośrednio o wyniki i mierzalny wkład poszczególnych osób w realizację celu.

Dowód: Korespondencja e – mail z dni 03 – 15.03.2016 r. (k. 36 – 43, 176 – 179, 352 – 354, 357)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

W wiadomości e – mail z dnia 18 marca 2016 r. A. M. poinformował M. R. (1), że otrzymał z D. Księgowości wyjaśnienia, zgodnie z którymi: istnieje konieczność wyjaśnienia marży w pięciu projektach (które zdaniem księgowości są zawyżone, a w jednym przypadku zdublowane – łącznie na kwotę ponad 145 tys. zł), w wyliczeniu marży nie zostały uwzględnione koszty utraconych należności (w tym: 60 tys. zł – C. O., 101 tys. zł – punkty E. O. w P. i L., 303 tys. – dostawy do B. P.), w obliczeniu marży nie zostały uwzględnione kary za niedotrzymanie warunków umowy otrzymane w 2015 r. na kwotę ponad 10 tys. zł (dot. U. J. i Gaz (...)), koszty prawne prowadzenia w 2015 r. postępowania sądowego i windykacyjnego na kwotę ponad 48 tys. zł, a do wyjaśnienia są także koszty prowizji architekta na projekcie T. W. w wysokości ponad 46 tys. zł. A. M. wskazał w podsumowaniu, że wartość marży w projektach publicznych w 2015 r. na kwotę ponad 743 tys. zł powinna zostać przeanalizowana wspólnie z powodem.

W tym samym dniu M. R. (1) przekazał powodowi otrzymaną od A. M. wiadomość e – mail i poprosił powoda o kontakt z D. Finansowym w celu wyjaśnienia rozbieżności. W odpowiedzi, w wiadomości z dnia 20 marca 2016 r. skierowanej do M. R. (1) i A. M. powód m.in. wyraził swoje zaskoczenie oraz poprosił o przekazanie bardziej szczegółowych danych. W wiadomości e – mail z dnia 21 marca 2016 r. A. M. obiecał powodowi, że przekaże powodowi wyjaśnienia z D. Księgowości w bieżącym tygodniu.

W wiadomości e – mail z dnia 24 marca 2016 r. powód przekazał M. R. (1) i A. M., że z uwagi na stan zdrowia nie jest w stanie prowadzić z zarządem spółki dalszych rozmów, wobec czego udzielił pełnomocnictwa mec. M. R. (2). Powód poprosił o informację kiedy mogłoby dojść do spotkania z mecenasem oraz dodał, że mecenas posiada oryginał pełnomocnictwa.

Dowód: Korespondencja e – mail z dn. 18 – 24.03.2016 r. (k. 44 – 49)

Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 495 – 496; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 31 marca 2016 r. powód rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powód wskazał dopuszczenie się przez pracodawcę wobec powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, określonych w art. 94 pkt 5 k.p., polegających na niewypłaceniu przez pracodawcę do dnia 31 marca 2016 r. należnej powodowi premii z tytułu realizacji nadwyżki planu marży kontrybucyjnej według Regulaminu Premiowania Managerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne w 2015 r.

Oświadczenie powoda zostało przekazane przez pełnomocnika powoda A. M..

Dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z dnia 31.03.2016 r. (k. 266)

W wiadomości e – mail z dnia 19 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda przesłał do A. M. oraz do wiadomości M. R. (1) wezwanie do zapłaty, które w dniu następnym zostało nadane w formie listu poleconego. Wezwanie dotyczyło zapłaty przez pozwaną spółkę na rzecz powoda kwoty odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. (w równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda), premii nadwyżkowej w wysokości 39 545 zł oraz odprawy pieniężnej w wysokości 27 750 zł.

W dniu 20 kwietnia 2016 r. zarząd pozwanej spółki zatwierdził do wypłaty premię dodatkową od realizacji planu marży kontrybucyjnej w 2015 r. powyżej 100 % rocznego budżetu projektów publicznych w łącznej kwocie 14 895,45 zł. Zarząd zatwierdził podział powyższej kwoty w następujący sposób: powód – 4 000 zł brutto, A. A. – 3 895 zł, pięciu architektów – po 1 000 zł, P. C. – 2 tys. zł.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty wiadomością e – mail z dnia 22 kwietnia 2016 r. A. M. poinformował pełnomocnika powoda, że zarząd spółki podjął decyzję o wypłacie premii nadwyżkowej m.in. dla powoda, a spółka skierowała już do wypłaty stosowne środki. W zakresie pozostałych żądań ujętych w wezwaniu do zapłaty A. M. wskazał, iż są one w ocenie spółki nienależne.

Dowód: Korespondencja e – mail z dni 19 – 22.04.2017 r. (k. 62 – 68)

Decyzja o przyznaniu premii z dnia 20.04.2016 r. (k. 170)

Przelewem z dnia 24 kwietnia 2016 r. na rachunek bankowy powoda wpłynęła kwota 2 806,96 zł netto. W tytule operacji wpisano premia od 01-04-2016 do 30-04-2016. Nadawcą przelewu była pozwana spółka.

Dowód: Potwierdzenie przelewu z dnia 26.04.2016 r. (k. 69)

W 2016 r. pozwana spółka zdecydowała o zakończeniu działalności sprzedażowej w Polsce i w Rosji.

Dowód: Zeznania świadka M. R. (1) (k. 373; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 562 – 567; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 35 611,22 zł tytułem premii, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty, a także kwoty 27 750 zł wraz z odsetkami tytułem odprawy przysługującej na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odnosząc się do pierwszego z roszczeń powoda wskazać należy, że w myśl art. 78 § 1 Kodeksu pracy, 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.

Wynagrodzenie za pracę ma z reguły złożoną postać, a jego najważniejszym elementem jest wynagrodzenie zasadnicze, określane w złotych za godzinę pracy lub w kwocie za miesiąc pracy. Ponadto, zgodnie z art. 105 k.p., pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Nagrodę taką w praktyce stanowi premia uznaniowa, której przyznanie zależy od swobodnego uznania pracodawcy. Żadne regulacje prawne nie nakładają na pracodawcę obowiązku jej wypłacania, co wiąże się z brakiem możliwości sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu takiej premii. Premii uznaniowej można dochodzić na drodze sądowej dopiero wówczas, gdy pracodawca podjął już decyzję o wypłacie premii w konkretnej wysokości (co najczęściej znajduje wyraz w odpowiednim zapisie na liście płac), a jedynie nie wywiązał się z zapłaty przyznanej wcześniej przez siebie kwoty. Do momentu podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyznaniu nagrody nie powstaje prawo podmiotowe do żądania nagrody w konkretnej wysokości.

Z kolei prawo do premii regulaminowej wynika z regulaminu pracy lub innego, wewnątrzzakładowego aktu prawnego. Dla otrzymania premii regulaminowej niezbędne jest spełnienie obiektywnie sprawdzalnych warunków, które w regulaminie lub innym akcie prawa pracy winny być szczegółowo określone. Premia regulaminowa przyznawana jest bowiem w oparciu o konkretne kryteria oceny poszczególnych pracowników. Jeśli pracownicy znają pozytywne i negatywne przesłanki mające wpływ na decyzję o przyznaniu i wysokości premii, to ma ona charakter roszczeniowy. W praktyce oznacza to możliwość sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu takiej premii. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalila się zasada, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę i że prawo podmiotowe do żądania premii, jako części wynagrodzenia za pracę, powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, przy czym wskaźniki te zostały spełnione przez pracownika. W takiej sytuacji źródłem podmiotowych uprawnień pracownika do premii jest wykonanie przez niego wspomnianych wskaźników premiowania (...)" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., sygn. akt I PRN 26/77, OSNC 77.11.225).

Należy także zauważyć, że o charakterze prawnym świadczenia nie przesądza nazwa nadana mu przez pracodawcę w umowie lub regulaminie. W myśl zgodnych poglądów doktryny i utrwalonego orzecznictwa sądowego, jeżeli uzyskanie prawa do danego świadczenia zostało uzależnione od warunków określonych w sposób na tyle konkretny, by ich

spełnienie było sprawdzalne i poddawało się kontroli, to wówczas mamy do czynienia z premią regulaminową w znaczeniu prawnym, mimo nazwania świadczenia premią uznaniową względnie nagrodą (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., sygn. akt III PZP 25/83, Legalis). Charakter prawny świadczeń zwanych premiami, nagrodami, premiami uznaniowymi lub premiami – nagrodami należy więc określać według istoty (treści) warunków, od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej lub umownej nazwy świadczenia. 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 zaś oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu.

Dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego między stronami w niniejszej sprawie, zarówno w zakresie żądania premii, jak i odprawy, decydująca jest niewątpliwie ocena charakteru spornego świadczenia, przewidzianego w Regulaminie Premiowania Menadżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne z tytułu realizacji rocznego planu marży kontrybucyjnej powyżej 100 % budżetu rocznego, w szczególności ustalenie czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, a zatem premia regulaminowa, tzw. roszczeniowa) czy też nagroda (nazywana premią uznaniową).

Jak wyżej wskazano, kryteria przyznawania premii muszą być jasne, konkretne, czytelne i musi z nich bezpośrednio wynikać kiedy, komu, w jakich okolicznościach i w jakiej wysokości premia będzie przyznawana. Kryteria te muszą też być obiektywnie sprawdzalne.

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle doprecyzowanych w orzecznictwie kryteriów, których wystąpienie determinuje uznaniowy lub regulaminowy charakter świadczenia nazwanego premią, nie sposób przyjąć, by premia nadwyżkowa, określona w Regulaminie Premiowania Menadżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne, której zapłaty w niniejszej sprawie domaga się powód, miała charakter regulaminowy.

Przypomnieć należy, że w Regulaminie Premiowania Menadżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne za 2015 r. ustalono, że wynagrodzenie menedżera działu sprzedaży składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz premii za realizację celów finansowych i jakościowych o wartości 50 % rocznego wynagrodzenia brutto wg systemu przyjętego dla menedżerów, oraz wskazano, że założenia wyliczenia premii będą podpisywane przez menedżera na karcie celów i potwierdzone przez prezesa zarządu.

Całość przysługującej za dany rok premii podzielono na premię za cele finansowe (80 % całości) oraz premię za cele jakościowe (20 % całości).

W Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano dalej, że plan marży kontrybucyjnej na rok 2015 wynosi 5 mln zł, a jego realizację oblicza się jako marżę sprzedaży pomniejszoną o: koszty wypłaconych prowizji zewnętrznych i koszty utraconych należności, kary za niedotrzymanie warunków umowy o ile leżały po stronie działu sprzedaży (zgodnie z decyzją prezesa zarządu), 9,5 % ryczałt na koszty logistyczne i produkcyjne – SMC, koszty prowadzenia postępowania sądowego lub/i windykacyjnego, opinii prawnych, koszty badań, opinii biegłych, certyfikacji produktów dotyczących projektów. Utraconą należność określono jako wartość z podatkiem VAT niezapłaconych faktur w okresie dłuższym niż 6 miesięcy od daty wystawienia faktury lub należność od dłużnika, dla którego została ogłoszona upadłość przez sąd. Przewidziano także, że w sytuacji gdy wkład menedżera oddziału w odzyskanie należności był istotny, wówczas decyzją Prezesa Zarządu mogła ona być doliczona w 100 % odzyskanej należności, pomniejszonej o koszty jej odzyskania. Wskazano też, że należności, o których mowa, muszą mieć charakter bezsporny.

Na premię za cele finansowe składała się premia: kwartalna, roczna i nadwyżkowa (przy czym ta ostatnia określona tak przez Sąd na potrzeby niniejszego uzasadnienia).

Odnośnie premii kwartalnej przewidziano, że każdy kwartał tworzy oddzielny plan marży, a celem w każdym kwartale jest zrealizowanie: w kwartale I – 20 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale II – 25 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale III – 25 % planu marży kontrybucyjnej, w kwartale IV – 30 % planu marży kontrybucyjnej. Premia kwartalna przysługiwała, gdy realizacja planu marży kontrybucyjnej w danym kwartale wynosiła przynajmniej 80

% Premia za kwartał rozliczeniowy mogła być wypłacona tylko osobie, która była zatrudniona w spółce przez pełny kwartał rozliczeniowy.

Odnośnie premii rocznej w Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano, że przysługuje ona, gdy realizacja roczna planu marży kontrybucyjnej jest powyżej 80 %. Wysokość premii rocznej była wyliczana wg wzoru: $50 \% \times 80 \% \times \text{wynagrodzenie roczne} \times \text{wykonanie rocznego planu marży kontrybucyjnej od } 80 \% \text{ do } 100 \% \text{ minus wypłacone wcześniej wartości premii kwartalnych w danym roku}$. Sposób rozliczenia premii rocznej dotyczył tylko osób, które były zatrudnione w spółce nieprzerwanie w okresie pełnego roku rozliczeniowego. Osoby, których okres zatrudnienia w pozwanej spółce nie przekracza 3 pełnych miesięcy, miały mieć naliczoną premię za osiągniętą wartość marży do 100 % wartości rocznej proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

Odnośnie premii nadwyżkowej wskazano, że przysługuje ona w przypadku realizacji planu marży kontrybucyjnej powyżej 100 % oraz przewidziano, że wynosi ona 10 % osiągniętej marży za każde pełne dodatkowo 50 tys. Marży Kontrybucyjnej powyżej 100 % rocznego Planu Marży dla Zespołu PP – 5 000 tys. zł, do podziału na Zespół PP i wypłacone osobom wskazanym przez Menedżera po wcześniejszym zatwierdzeniu przez Prezesa Spółki.

Premia za cele jakościowe miała być wypłacana kwartalnie, za realizację indywidualnie wyznaczonych celów jakościowych, i liczono ją wg wzoru: $50 \% \times 20 \% \times \text{wynagrodzenia kwartalne}$, przy czym ta część premii wypłacana miała być na zasadzie „zrealizowane w pełni – premia wypłacona”, „zrealizowane w części – premia nie jest płacona”, i pod warunkiem realizacji minimalnego celu planu marży kontrybucyjnej, tj. min. 80 % planu marży.

Premia kwartalna i roczna miała być naliczona i wypłacona do końca drugiego miesiąca następującego po końcu okresu rozliczeniowego. W Regulaminie Premiowania MS – PP nie określono terminu płatności premii nadwyżkowej.

Oceniając charakter prawnego świadczenia Sąd Rejonowy badał przede wszystkim okoliczność, czy świadczenie to zostało uregulowane przez pracodawcę w taki sposób, iż można było, po spełnieniu przez pracownika konkretnych warunków, wyznaczyć obiektywnie sprawdzalną wysokość świadczenia. Do negatywnego rozstrzygnięcia przedmiotowej kwestii Sąd doszedł po analizie treści Regulaminu Premiowania Menedżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne, a także po ustaleniu, w jaki sposób kształtowała się praktyka strony pozwanej odnośnie przyznawania i ustalania wysokości świadczenia z tytułu przekroczenia rocznego planu marży kontrybucyjnej.

Odnosząc się do sposobu uregulowania w Regulaminie Premiowania MS – PP świadczenia będącego przedmiotem sporu podkreślić należy, że najdonioślejsze znaczenie w niniejszej sprawie ma wskazanie w treści przedmiotowego regulaminu, iż 10 % osiągniętej marży za każde pełne dodatkowo 50 tys. marży kontrybucyjnej powyżej 100 % rocznego planu marży zostanie wypłacone osobom wskazanym przez menedżera **po wcześniejszym zatwierdzeniu przez Prezesa Spółki**. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, by akceptacja prezesa zarządu miała charakter jedynie formalny, mający znaczenie wyłącznie w sferze księgowości spółki. Przeciwnie, z ustaleń Sądu wynika, że decyzja prezesa zarządu odnośnie świadczenia przysługującego z tytułu przekroczenia rocznego planu marży kontrybucyjnej miała charakter merytoryczny i konstytutywny.

Regulamin Premiowania MS – PP określał w sposób ogólny, że sporne świadczenie przysługuje z tytułu realizacji rocznego planu marży kontrybucyjnej powyżej 100 % budżetu rocznego. Przedmiotowy Regulamin określał także metodę, wedle której należało wyliczyć kwotę świadczenia wskazując, iż przysługuje 10 % osiągniętej marży za każde pełne dodatkowo 50 tys. powyżej 100 % rocznej planu marży, tj. powyżej kwotę 5 mln zł.

Od decyzji prezesa pozwanej spółki zależały natomiast takie kwestie jak: ostateczne ustalenie kręgu osób uprawnionych do świadczenia, ustalenie łącznej kwoty świadczenia oraz wskazanie, jakie wartości kwotowe winny przypaść określonym osobom. Nawet więc gdyby przyjąć, że wyliczona przez powoda łączna kwota 75 tys. zł została ustalona w sposób prawidłowy, na podstawie obiektywnie sprawdzalnych kryteriów, to w dalszym ciągu nie sposób ustalić, w jakiej konkretnie kwocie powód mógłby dochodzić należnego mu świadczenia. Regulamin Premiowania MS – PP dotyczący roku 2015 nie zawierał bowiem w swojej treści jakichkolwiek wskazówek odnośnie podziału kwoty wyliczonej wedle zawartego w przedmiotowym Regulaminie wzoru. Regulamin wskazywał jedynie, że podział

tej kwoty następuje na Zespół PP, a świadczenie będzie wypłacone osobom wskazanym przez Menedżera po wcześniejszym zatwierdzeniu przez Prezesa Spółki, przy czym w treści regulaminu nie sprecyzowano, co należy rozumieć pod pojęciem Zespołu PP ani którzy pracownicy, określani choćby poprzez nazwę stanowiska, wchodzi w jego skład. Niewątpliwie więc o ustaleniu sposobu podziału wyliczonej kwoty na konkretne osoby, a tym samym o powstaniu prawa podmiotowego do świadczenia w określonej wysokości, decydował ostatecznie prezes zarządu pozwanej spółki. Do momentu podjęcia przez prezesa zarządu stosownej decyzji ani u powoda, ani u innych członków Zespołu PP nie powstawało prawo do żądania od pracodawcy świadczenia w określonej wysokości. W Regulaminie Premiowania MS – PP nie wprowadzono więc żadnych obiektywnie sprawdzalnych kryteriów, które pozwoliłyby ustalić, jak winien kształtować się podział ustalonej w myśl regulaminowego wzoru łącznej kwoty, której podstawę stanowiła nadwyżka w realizacji rocznej marży kontrybucyjnej.

Podkreślenia wymaga, że okoliczność, iż to prezes zarządu decydował ostatecznie o wysokości premii, potwierdził w swoich wyjaśnieniach również sam powód i wnioskowani przez niego świadkowie. Powód wskazywał co prawda, że akceptacja prezesa stanowiła w jego ocenie jedynie „bufor bezpieczeństwa”, aby menedżer nie przyznał sobie całej lub niemal całej kwoty premii należnej zespołowi. Przy takim rozumieniu roli akceptacji prezesa nadal nie sposób jednak ustalić, czy prezes mógł interweniować jedynie w przypadku przyznania sobie przez menedżera 100%, 99%, czy również w sytuacji, gdy menedżer przyznał sobie 90, 80 albo 60 % premii. Oczywistym jest dla Sądu, że zapis ten ustanawiał zasadę uznaniowego kształtowania wysokości premii przez prezesa zarządu. Do chwili uznaniowego ustalenia i zaakceptowania przez prezesa wysokości premii nadwyżkowej, menedżer ani inne osoby z Zespołu PP – zarówno w ścisłym, jak i szerokim rozumieniu tego pojęcia – nie miały roszczenia wobec pracodawcy o wypłatę konkretnej kwoty z tytułu premii nadwyżkowej.

Nie sposób także pominąć faktu, że metoda wyliczenia poziomu samej marży kontrybucyjnej wypracowanej w danym roku, określona w Regulaminie Premiowania MS – PP, zawierała w sobie elementy uznaniowości, a także odwoływała się w kilku przypadkach wprost do decyzji prezesa zarządu spółki. Zawierała również liczne zwroty i sformułowania na tyle nieprecyzyjne, że nie jest możliwe ich obiektywne sprawdzenie przez sąd.

W Regulaminie Premiowania MS – PP wskazano bowiem, że plan marży kontrybucyjnej na rok 2015 wynosi 5 mln zł, a jego realizację oblicza się jako marżę sprzedaży pomniejszoną o: koszty wypłaconych prowizji zewnętrznych i koszty utraconych należności, kary za niedotrzymanie warunków umowy o ile leżały po stronie działu sprzedaży (zgodnie z decyzją prezesa zarządu), 9,5 % ryczałt na koszty logistyczne i produkcyjne – SMC, koszty prowadzenia postępowania sądowego lub/i windykacyjnego, opinii prawnych, koszty badań, opinii biegłych, certyfikacji produktów dotyczących projektów. Utraconą należność określono jako wartość z podatkiem VAT niezapłaconych faktur w okresie dłuższym niż 6 miesięcy od daty wystawienia faktury lub należność od dłużnika, dla którego została ogłoszona upadłość przez sąd. Przewidziano także, że w sytuacji gdy wkład menedżera oddziału w odzyskanie należności był istotny, wówczas decyzją Prezesa Zarządu mogła ona być doliczona w 100 % odzyskanej należności, pomniejszonej o koszty jej odzyskania. Wskazano też, że należności, o których mowa, muszą mieć charakter bezsporny.

Od decyzji prezesa zarządu zależało więc po pierwsze ustalenie, czy kary za niedotrzymanie warunków umowy leżały po stronie działu sprzedaży, i tym samym, czy o wartość przedmiotowych kar należało pomniejszyć wypracowaną w danym roku marżę kontrybucyjną. Prezes zarządu pozwanej spółki mógł również zadecydować o uwzględnieniu przy wyliczeniu marży kontrybucyjnej całości należności (poza kosztami odzyskania należności), którą co do zasady uznać należało za utraconą, w przypadku, gdy wkład menadżera oddziału w odzyskanie należności był istotny. Nie sprecyzowano przy tym w treści Regulaminu, jak należy ocenić poziom wkładu menadżera oddziału w odzyskanie należności, pozostawiając tę ocenę swobodnemu uznaniu prezesa zarządu spółki. Ponadto Regulamin nie zawierał wskazówek interpretacyjnych co do pozostałych należności, o które należało pomniejszyć wartość marży kontrybucyjnej. W tym zakresie Regulamin powoływał się na bliżej nieokreślone koszty wypłaconych prowizji zewnętrznych, ryczałt za koszty logistyczne i produkcyjne, koszty prowadzenia postępowania sądowego i windykacyjnego, opinii prawnych, koszty badań, opinii biegłych czy certyfikacji produktów dotyczących projektów. Regulamin nie wskazywał w szczególności czy koszty i ryczałty odnoszą się do poszczególnych projektów czy też do ich

całokształtu, czy chodzi o koszty i ryczałty powstałe w danym roku, czy również we wcześniejszym okresie, czy muszą być one wymagalne czy też wystarczy, że są one hipotetyczne.

Co więcej – jak wynika z zeznań wszystkich, wnioskowanych przez obie strony procesu, słuchanych w niniejszej sprawie świadków, w szczególności świadka A. O., wszystkie sygnalizowane wyżej okoliczności były konsultowane, omawiane i uzgadniane przed ustaleniem wartości marży kontrybucyjnej, jej ewentualnego przekroczenia i przysługującego z tego tytułu świadczenia. Proces konsultacji był przy tym procesem bardzo złożonym, zarówno pod względem materii będącej przedmiotem ustaleń, jak też z uwagi na szereg osób w nim uczestniczących, a także był procesem rozciągniętym w czasie. W procesie tym pojawiały się ponadto elementy uznaniowe. Przykładowo, w poprzednich latach od decyzji prezesa zarządu zależało nieodliczanie od wysokości marży kontrybucyjnej kosztów związanych z projektem Politechniki (...).

Nie istniała więc możliwość apriorycznego, obiektywnego ustalenia wartości nie tylko świadczenia przysługującego z tytułu powstania ewentualnej nadwyżki w realizacji marży kontrybucyjnej, ale i samej wartości marży kontrybucyjnej, wypracowanej w danym roku wyłącznie na podstawie zapisów Regulaminu. Ustalenie wartości marży kontrybucyjnej było procesem złożonym i niepozbawionym elementów uznawalności. Wykładnia nieostrych zapisów Regulaminu następowała w drodze uzgodnień i konsultacji, w których ostateczne zdanie należało do prezesa zarządu.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powoda także co do zarzutu nieterminowej wypłaty dochodzonej przez powoda należności, o której mowa w Regulaminie Premiowania MS – PP. W ocenie Sądu już z samego układu graficznego i redakcyjnego przedmiotowego Regulaminu wynika, że świadczenie z tytułu przekroczenia rocznego planu marży kontrybucyjnej jest świadczeniem oddzielnym od świadczenia, nazywanego przez strony premią kwartalną i premią roczną. W obszarze świadczeń przysługujących z tytułu realizacji celów finansowych pracodawca wyodrębnił w treści Regulaminu, zarówno pod względem graficznym jak i merytorycznym, trzy kategorie świadczeń, tj. świadczenie kwartalne, roczne i nadwyżkowe. Ustalając zaś termin wypłaty świadczeń pracodawca odniósł się jedynie do tzw. premii kwartalnej i rocznej, wskazując, iż winny one być wypłacone do końca drugiego miesiąca następującego po końcu okresu rozliczeniowego. Podobnej regulacji pracodawca nie przewidział odnośnie świadczenia z tytułu wypracowanej nadwyżki marży kontrybucyjnej.

Ponadto w ocenie Sądu za zróżnicowaniem statusu świadczenia kwartalnego i rocznego oraz świadczenia nadwyżkowego w zakresie terminu wypłaty świadczeń przemawia także fakt, iż świadczenie nadwyżkowe uzależnione było od decyzji prezesa zarządu pozwanej spółki. Decyzja ta poprzedzona zaś była złożonym i czasochłonnym wewnętrznym postępowaniem wyjaśniającym, a także koniecznością uprzedniego zatwierdzenia przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego spółki za dany rok. Okoliczności te w ocenie Sądu powodowały, że niemożliwe było przewidzenie terminu wypłaty świadczenia z tytułu nadwyżki w marży kontrybucyjnej.

Taką interpretację zapisów Regulaminu odnośnie powyższej kwestii potwierdzili słuchani w niniejszej sprawie świadkowie, w szczególności M. R. (1), A. O. i A. M., którzy byli bezpośrednio zaangażowani w proces tworzenia i stosowania Regulaminu Premiowania MS – PP.

Podsumowując powyższe rozważania, w ocenie Sądu nie istniała obiektywna możliwość, by w oparciu nie tylko o dosłowną treść Regulaminu Premiowania MS – PP, ale też wykształconą w pozwanej spółce praktykę dotyczącą kwestii premiowania pracowników, ustalić konkretną kwotę, która przypadła powodowi z tytułu wypracowania nadwyżki w ustalonym poziomie marży kontrybucyjnej w roku 2015, a ponadto by uznać, że przedmiotowa kwota winna zostać wypłacona do dnia 29 lutego 2016 r. Ostateczne ustalenie warunków premiowania (w tym ustalenie łącznej kwoty, określenie katalogu osób uprawnionych oraz sposobu podziału kwoty), a w konsekwencji przyznanie premii, należało bowiem do pracodawcy, mimo że premia została przewidziana w regulaminie premiowania. Podkreślić należy, że niezależne od podjęcia stosownej decyzji przez pracodawcę jest wyłącznie uprawnienie do premii regulaminowej, które zależy jedynie o spełnienia przez pracownika wymagań określonych przez przepisy płacowe (uchw. SN z 10.6.1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, Nr 12, poz. 192; uchw. SN z 30.8.1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987, Nr 5–6, poz. 82). O nagrodzie (premiu uznaniowej) można zaś mówić wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania

świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 70/15, Legalis), jak to miało miejsce w stanie faktycznym niniejszej sprawy.

Niezaprzeczną konsekwencją konstatacji, iż dochodzone przez powoda świadczenie z tytułu wypracowania nadwyżki marży kontrybucyjnej miało charakter uznaniowy, musi być nie tylko oddalenie roszczenia o przedmiotowe świadczenie, ale też uznanie, że nie zaistniały przesłanki przysługiwania powodowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Stosownie do art. 55 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 55 § 1 i art. 55 § 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy przyznać rację powodowi, iż przyjęcie takiej fikcji prawnej ma w szczególności to znaczenie, że jeżeli podany przez pracownika powód (tj. naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, jakie ciąży na nim względem pracownika) stanowił wyłączną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, to wówczas pracownik będzie mógł dochodzić wypłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Rozwiązując umowę o pracę w trybie z art. 55 k.p. powód w swoim oświadczeniu z dnia 31 marca 2016 r. jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał dopuszczenie się przez pracodawcę wobec powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, określonych w art. 94 pkt 5 k.p., polegających na nie wypłaceniu przez pracodawcę do dnia 31 marca 2016 r. należnej powodowi premii z tytułu realizacji nadwyżki planu marży kontrybucyjnej według Regulaminu Premiowania Managerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne w 2015 r.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy (uchwała SN z 2.07.2015, III PZP 4/15).

Przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (tak SN w wyroku z 21.10.2015 r., II PK 278/14).

Biorąc pod uwagę ustalenia Sądu odnośnie charakteru i terminu wypłaty świadczenia, na które w oświadczeniu z dnia 31 marca 2016 r. powołał się powód, należy stwierdzić, że oświadczenie powoda było nieuprawnione i przedwczesne. Brak wypłacenia przedmiotowego świadczenia na dzień 29 lutego 2016 r. ani na dzień 31 marca 2016 r., nie był równoznaczny z naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku, jaki ciążył na nim w stosunku do powoda. Tym samym nie sposób uznać, by do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyny niedotyczącej pracownika, oraz by ta przyczyna stanowiła wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, a takie przesłanki warunkują przysługiwanie prawa do odprawy pieniężnej na mocy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podkreślenia wymaga, że niewypłacone do 31.03.2016 r. świadczenie miało charakter sporny – zarówno co do zasady (pозwana rozważała nieprzyznanie premii wobec istniejących, wysokich kosztów), jak i co do wysokości (spierano się i co do wysokości poszczególnych premii i co do osób uprawnionych do jej otrzymania). Za istotną uznać należy również okoliczność, że było to jedyne świadczenie niewypłacone powodowi w oczekiwanym przez niego terminie. Strona pozwana chciała kontynuować zatrudnianie powoda. Tym bardziej zatem nie sposób przyjąć, by rozwiązanie umowy przez powoda w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione „bezprawnym działaniem lub zaniechaniem pracodawcy

z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegającym na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosącym zagrożenia dla istotnych interesów pracownika”, i by do rozwiązania umowy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na zeznaniach świadków T. W., M. R. (1), A. O. i A. M. oraz na wyjaśnieniach powoda. Wśród dowodów z dokumentów zasadnicze znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy miała niewątpliwie treść Regulaminu Premiovania Menedżerów Sprzedaży – Przetargi Publiczne, jaki obowiązywał w pozwanej spółce w roku 2015.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako szczegółowe, w istotnym zakresie spójne, spontaniczne, wzajemnie uzupełniające się, i jako takie stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Jedyną istotną rozbieżnością w zeznaniach powołanych do sprawy świadków co do faktów było wskazanie świadka M. R. (1), jakoby A. O. nie brał udziału w rozliczaniu marży kontrybucyjnej za rok 2015, podczas gdy z zeznań samego A. O. wynikała okoliczność wprost przeciwna. Sąd uznał jednak, że przedmiotowa niespójność nie może rzutować na ocenę wiarygodności całokształtu zeznań świadka M. R. (1), bowiem z okoliczności sprawy, w szczególności z faktu, że udział A. O. w przedmiotowych rozliczeniach był zdalny, wynika, że M. R. (1) mógł pozostawać w przekonaniu o braku zaangażowania A. O.. Ponadto szczegółowe sprawdzenie pierwotnych rozliczeń premii nadwyżkowej za 2015 r. zostało powierzone A. M.. Wskazać należy, że choć świadkowie co do faktów zeznawali w zasadzie spójnie, to przedstawiali w toku swoich zeznań odmienne stanowiska co do rozumienia pojęcia Zespołu PP (tylko 3 osoby lub wszyscy zaangażowani w projekt), istnienia terminu wypłaty premii nadwyżkowej (do końca lutego czy bez terminu), i rodzajów premii, które przyznawał pozwany pracodawca (kwartalna i roczna z częścią nadwyżkową czy kwartalna, roczna i nadwyżkowa). Te wypowiedzi świadków, jako ocenne, nie miały jednak znaczenia ani dla oceny wiarygodności świadków, ani dla rozstrzygnięcia sprawy – na podstawie zgromadzonych dowodów Sąd samodzielnie ustalił ile było rodzajów premii (trzy), czy był wyraźnie wskazany termin wypłaty premii nadwyżkowej (nie) i jakie było rozumienie pojęcia Zespół PP w ścisłym i szerokim rozumieniu oraz jakie osoby były uprawnione zgodnie z praktyką strony pozwanej do uzyskania premii nadwyżkowej (był to Zespół PP w szerokim rozumieniu – nawet powód proponował pierwotnie podział premii również na osoby spoza grona ścisłego Zespołu PP, zgodnie z praktyką stosowaną u pozwanej).

Mając na uwadze powyższe w **punkcie I sentencji wyroku** Sąd oddalił oba powództwa, tj. powództwo w zakresie świadczenia pieniężnego z tytułu wypracowania nadwyżki marży kontrybucyjnej w roku 2015 jak i powództwo w zakresie odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W **punkcie II sentencji wyroku** Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wedle zaś art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

Po szczegółowej analizie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że powód mógł pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności dochodzonych racji, które to przekonanie mogło zostać

wywołane postępowaniem przełożonych powoda, w szczególności złożeniem przez pracodawcę pod adresem powoda gratulacji z tytułu wypracowanej nadwyżki marży w 2015 r., a następnie wielokrotną zmianą stanowiska pracodawcy co do wysokości marży, a tym samym premii. Wraz z postępowaniem prowadzonym przez pracodawcę analiz co do stopnia realizacji ustalonego poziomu marży kontrybucyjnej strona pozwana przekazywała powodowi coraz to nowe, sprzeczne informacje. Sąd wziął także pod uwagę dotychczasową praktykę strony pozwanej w zakresie wypłacania świadczeń nazywanych przez strony premiami, tj. fakt, że co do zasady premie te były wypłacane przez pozwaną spółkę w oczekiwanej przez pracowników wysokości. Co więcej – na początku 2016 r. zmienił się zarząd pozwanej spółki, a wraz ze zmianą zarządu modyfikacji uległo także podejście do świadczeń, nazywanych przez strony premiami. W ocenie Sądu opisane okoliczności częściowo przyczyniły się do wysunięcia przez powoda roszczeń, które podlegały rozpoznaniu w niniejszej sprawie.

Z drugiej jednak strony Sąd uznał, że okoliczności sprawy nie dawały podstaw do całkowitego odstąpienia od obciążania powoda kosztami. Powód zdecydował się na złożenie pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w momencie, gdy w pozwanej spółce trwały jeszcze szczegółowe ustalenia odnośnie świadczenia przysługującego z tytułu przekroczenia marży kontrybucyjnej, założonej do wykonania w danym roku. Nie pojawił się na spotkaniu, na które był zaproszony. Zdecydował się na natychmiastowe rozwiązanie umowy pomimo, że była to pierwsza sytuacja, w której nie otrzymał oczekiwanego świadczenia (powód dostał za 2015 r. wysoką premię roczną).

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku pełnomocnika strony pozwanej, aby zasądzone koszty zastępstwa procesowego liczyć według sześciokrotnej normy taryfowej. Biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia Sąd doszedł do konstatacji, iż wskazane okoliczności nie uzasadniają zwielokrotnienia stawek minimalnych, przewidzianych w stosownych przepisach. Z uwagi na połączenie dwóch wszczętych przez powoda spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia nakład pracy pełnomocnika nie był ponadprzeciętny, nie wystąpiły także żadne nadzwyczajne okoliczności, które niniejszą sprawę wyróżniłyby w kategorii spraw z zakresu prawa pracy. W realiach zawiloci faktycznej i prawnej niniejszej sprawy Sąd nie znalazł podstaw, by liczyć koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej według sześciokrotności norm taryfowych.

Z uwagi na powyższe, nie znajdując podstaw zarówno do obciążenia powoda kosztami procesu w całości, a tym bardziej w stawce sześciokrotnej, a jednocześnie nie znajdując podstaw do całkowitego odstąpienia od obciążania powoda kosztami procesu, Sąd zdecydował o zasądzeniu na rzecz strony pozwanej połowy stawki minimalnej za oba roszczenia, tj. po 1 800 zł za każde z dochodzonych przez powoda roszczeń, w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.