

UZASADNIENIE

M. S. (1) domagał się zasądzenia od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 3 300 zł tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 15 lipca 2020 r. do dnia zapłaty. Wskazał, że w okresie od stycznia do marca 2020 r. był obecny w pracy i wypracował premię w łącznej wysokości 9 900 zł, która w pełnej wysokości (po 3 300 zł miesięcznie) winna być mu wypłacona przez pracodawcę w kolejnych miesiącach, tj. kwietniu, maju i czerwcu 2020 r. Pozbawienie go wypłaty premii w maju 2020 r. w związku z jego nieobecnością w pracy w kwietniu 2020 r. wynika, w jego ocenie, z nieprawidłowej interpretacji przez pracodawcę § 7 Systemu Premiowania (...). Jego zdaniem nieobecności czy zachowanie pracownika nie mogą pozbawiać go już wypracowanej, nabytej premii.

W dniu 18 września 2020 r. wydano w sprawie nakaz zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że niesporna okoliczność nieobecności powoda w miejscu pracy w kwietniu 2020 r. skutkowałą – wobec brzmienia § 7 Systemu Premiowania (...) brakiem wypłaty premii w wysokości 3 300 zł. Jednocześnie strona pozwana podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej i wniosła o przekazanie sprawy do sądu rejonowego dla miasta stołecznego w W..

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 16 marca 2012 r. do 30 listopada 2020 r. na podstawie umowy o pracę, zajmując w ostatnim okresie zatrudnienia stanowisko doradcy w sklepie specjalistycznym – pracownika Biura (...).

Niesporne

Świadczył pracę w sklepie spółki w S.. W umowie o pracę z dnia 16 marca 2012 r. zawarty został zapis, że spory mogące wyniknąć na tle tejże umowy będą rozpoznawane przez sąd właściwy dla pracodawcy – sąd rejonowy sąd pracy w W..

Dowód: umowa o pracę z dnia 16.03.2012r. k. 11-11v.

Obowiązujący od 17 czerwca 2019 r. (...) Premiowania (...) zatrudnionych w Sklepach (...), a stanowiący załącznik nr 2A do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., określał sposób obliczania oraz zasady i warunki przyznawania prawa do premii i jej wypłaty. I tak, pracownikom zatrudnionym m.in. na stanowisku doradcy w sklepie specjalistycznym wykonującym należycie i starannie obowiązki pracownicze przysługuje prawo do ustalonej za okresy miesięczne premii zadaniowej, na którą składają się:

- premia za wykonanie planu miesięcznej marży od sprzedaży bezpośredniej w danym sklepie (klient osobiście dokonuje zakupu w sklepie);
- premia za wykonanie planu miesięcznej sprzedaży bezpośredniej w danym sklepie (klient osobiście dokonuje zakupu w sklepie) (§ 2 pkt 1 Systemu Premiowania (...)).

Kolejne regulacje Systemu Premiowania (...) zawierały szczegółowe zasady wyliczenia premii (§ 2 pkt 2 - § 4 Systemu Premiowania (...)) i przewidywały, że wypłata premii następować będzie w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Nadto (...) Premiowania (...) określał, że pracownik nie nabywa prawa do premii zadaniowej w związku z niewykonywaniem pracy i nieobecnością w pracy trwającą 14 dni kalendarzowych lub dłużej (w sumie w danym miesiącu) spowodowanej:

- a) chorobą pracownika,
- b) urlopem macierzyńskim,
- c) urlopem rodzicielskim,
- d) koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny,
- e) urlopem bezpłatnym (§ 7 pkt 2 Systemu Premiowania (...)).

Natomiast pracownik traci prawo do premii z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności, wyrządzenia pracodawcy szkody lub rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. lub gdy pracownik w okresie wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (§ 8 Systemu Premiowania (...)).

Po wejściu w życie Systemu Premiowania (...) M. S. (2) zwracał się do przełożonego o interpretację jego § 7 pkt 2, a z jego odpowiedzi zrozumiał, że aby uzyskać premię „lepiej nie chorować”.

Dowód: załącznik nr 2A do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. k. 12-13v., uchwała nr 8/2019 k. 73, przesłuchanie M. S. (2) w charakterze strony k. 81-82 i k.87

W poprzednim akcie wewnątrznie obowiązującym dotyczącym premii zawarta była analogiczna regulacja jak ujęta w § 7 pkt 2 Systemu Premiowania (...). W obu przypadkach regulacja ta interpretowana była jako nieobecności, które wystąpiły w miesiącu poprzedzającym miesiąc wypłaty premii.

M. S. (2) została uprzednio obniżona premia w uwagi na nieobecności w 2018 r. i te zasady były mu znane.

Dowód: zeznania świadka A. R. k. 86-87

W kwietniu 2020 r. M. S. (1) był nieobecny w miejscu pracy w sumie 28 dni z uwagi w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz z uwagi na niezdolność do pracy.

Niesporne

Pracodawca przyznał M. S. (1) premię za I kwartał 2020 r. w wysokości po 3300 zł miesięcznie dokonując wypłaty w kwietniu 2020 r. oraz w czerwcu 2020 r. i nie dokonując wypłaty w maju 2020 r. z uwagi na nieobecność M. S. (2) pracy w kwietniu 2020 r. trwającą co najmniej 14 dni kalendarzowych.

Niesporne, a nadto potwierdzenia przelewu k. 14-16 , pismo z dnia 11.07.2020r. k. 19, listy płac k. 74-75.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Podstawą prawną dochodzonego roszczenia był art. 22 § 1 k.p. w związku z § 7 pkt 2 Systemu Premiowania (...) zatrudnionych w Skleпах (...) Polska”, a stanowiący załącznik nr 2A do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.,(zwany dalej Systemem Premiowania (...)) będącego z myśl art. 9 k.p. źródłem prawa pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, które przysługuje za pracę wykonaną.

Powód domagając się zasądzenia na swoją rzecz premii nie kwestionował, że w kwietniu 2020 r. nie wykonywał pracy ponad 14 dni kalendarzowych. Pozwana zaś przecząc zasadności powództwa wskazywała, że niekwestionowana okoliczność nieobecności w pracy skutkowałą brakiem prawa do nabycia premii, stąd brak jej wypłaty w maju 2020 r.

Stan faktyczny był de facto bezsporny, a ustalony został w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy jak i aktach osobowych dowody z dokumentów, jak i zeznania powoda oraz świadka A. R..

Zasadnicze znaczenie dla oceny powództwa ma analiza oraz interpretacja przepisów Systemu Premiowania (...). Rozważania w tym przedmiocie należy zacząć od rozróżnienia premii i nagrody jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane. Zasadniczym kryterium nie jest sama nazwa świadczenia, lecz to, czy przesłanki premiowania są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości ich przyznania, czy też pozostają one w całkowicie swobodnej gestii pracodawcy. W pierwszym przypadku, bez względu na nazwę świadczenia, będzie to premia stanowiąca dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, w drugim nagroda, której przyznanie jest pozostawione w gestii pracodawcy i nie stanowi części wynagrodzenia za pracę. Wątpliwości, czy dane świadczenie jest premią czy nagrodą, w razie sporu rozstrzyga sąd pracy. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że ocena sądu pracy obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień do premii (układ warunkujący). Należą do nich również te, bez spełnienia których premia w ogóle nie może być uruchomiona. Realizacja zadania premiowego podlega ocenie sądu. Premia jest uzupełniającym elementem wynagrodzenia za pracę. Jest to element istotny, zwłaszcza wówczas gdy ma charakter stały. Prawo do premii nie zostało określone przepisami Kodeksu pracy i najczęściej wynika tylko z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, albo też bezpośrednio z umowy o pracę danego pracownika. W praktyce wytworzyły się dwa rodzaje premii: regulaminowa i uznaniowa (nagroda). Szczegóły przyznawania premii zawarte są na ogół w regulaminach premiowania. Regulamin premiowania może przewidywać i rozróżniać: obniżenie premii, pozbawienie premii i potrącenie premii w całości lub w części. Kryteria obniżenia, pozbawienia czy potrącenia powinny być wyraźnie określone. Treść regulaminu premiowania ma bowiem istotne znaczenie przy ocenie roszczeń o premię.

Premia regulaminowa charakteryzuje się tym, że jej zasady określone są w przepisach płacowych w sposób skonkretyzowany i obiektywny, a przez to pozwalający na ustalenie w jakich przypadkach i w jakiej wysokości pracodawca zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi kwoty premii. Premia tego rodzaju może być skutecznie dochodzona przez pracownika przed sądem, jeśli spełnił on określone przesłanki do jej otrzymania. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych, powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 r. III APa 17/2005 OSA 2005/11 poz. 31 str. 89). Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r. (III PK 11/05), trafna jest ocena, że jeżeli zostały określone warunki pozytywne, które musi spełnić pracownik oraz negatywne, które wpływają na utratę całości lub części świadczenia, to mamy do czynienia z premią, natomiast uznaniowy charakter świadczenia wyraża się tym, że pracodawca ma swobodę w jego przyznaniu. Jako nietrafny w tym świetle Sąd Najwyższy ocenił pogląd Sądu pierwszej instancji, że wprowadzenie warunku nienagannej pracy lub wykonania niezbędnych zadań oznacza, że świadczenie ma charakter nagrody. Spełnienie również takich warunków może być zweryfikowane, a to oznacza, że świadczenie od nich uzależnione ma charakter premii.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, iż po pierwsze pracodawca wprowadził obiektywne i sprawdzalne warunki nabycia spornej premii powołując się na należyte i staranne wykonywanie wyznaczonych zadań i bardzo szczegółowe zasady co do jej wyliczenia powiązane z kwestią poziomu sprzedaży, doprecyzowane w § 2 pkt 2 - § 4 Systemu Premiowania (...). Regulamin przewiduje również reduktory czyli przypadki wyłączające nabycie prawa do premii oraz powodujące jej obniżenie (§ 6-8 Systemu Premiowania (...)). O regulaminowym charakterze spornej premii przesądza również przyjęta przez pracodawcę nazwa (premia a nie nagroda) oraz fakt, że regulamin wskazuje, iż premia przysługuje z tytułu świadczenia pracy.

W świetle powyższego uznać należało, iż dochodzona premia ma charakter roszczeniowy. Już z samej treści pozwu wynika, że powód w kwietniu 2020 r. (a więc w miesiącu, za który domaga się premii) nie wykonywał pracy (jest to okoliczność bezsporna), a więc nie może zostać ona poddana żadnej ocenie według kryteriów określonych w Systemie Premiowania (...). Sporny § 7 pkt 2 został bowiem sformułowany, obok § 6 i 8, jako negatywna przesłanka premiowania związana z określonymi okolicznościami. W § 7 pkt 2 okolicznością taką jest niewykonywanie pracy i nieobecność w pracy trwająca powyżej 14 dni kalendarzowych lub dłużej z powodu określonych okoliczności. Nie sposób jest podzielić argumentacji strony powodowej, jakoby regulacja ta nie mogła zostać zastosowana do powoda, który – zdaniem strony powodowej - „już nabył prawo do premii”. Pracodawca w omawianym § 7 pkt 2 użył sformułowania „nie nabywa prawa do premii”, co oznacza, iż jeżeli dojdzie do nieobecności lub niewykonywania pracy w liczbie powyżej 14 dni kalendarzowych prawo do premii w ogóle nie powstaje po stronie pracownika. Taką interpretację przywołała świadek A. R.. Wykładnia ta wydaje się zasadna w świetle brzmienia § 8 Systemu Premiowania (...), w którym jest wprost mowa, iż „pracownik traci prawo do premii” (nie zaś jak w przypadku § 7 pkt 2 „nie nabywa go”). Oznacza to, iż pracodawca odróżnia sytuację braku nabycia prawa do premii od utraty premii już nabytej z powodu określonych okoliczności (np. nieusprawiedliwiona nieobecność, wyrządzenie pracodawcy szkody). W niniejszej sprawie mamy do czynienia z pierwszą z tychże sytuacji: powód z uwagi na nieobecności przekraczające 14 dni kalendarzowych w kwietniu 2020 r. nie nabył prawa do premii wypłacanej za okres tego miesiąca.

Sąd ma na uwadze fakt, że premia (co do jej potencjalnej wysokości) została przez powoda niejako „wypracowana” w pierwszym kwartale roku 2020 r. Niemniej jednak warunkiem definitywnego powstania prawa do jej części była obecność w pracy w miesiącu poprzedzającym jej wypłatę – „danym” miesiącu, za który premię wypłacano. Sąd zauważył, że powodowi były znane takie a nie inne kryteria premiowania. Były one tożsame dla wszystkich pracowników będących w takiej samej sytuacji jak powód. Co więcej w świetle obowiązującego u pozwanej regulaminu nieobecność powoda w pracy w kwartale „wypracowywania” premii nie miałyby wpływu na prawo do jej uzyskania w dalszych miesiącach. Te zasady były znane pracownikom i takie same dla nich wszystkich. W ocenie Sądu zasady te nie miały w stosunku do powoda charakteru dyskryminującego i nie były niesprawiedliwe – nie naruszały regulacji Kodeksu pracy, na które powód się powoływał.

W konsekwencji powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. Na koszty poniesione w toku procesu przez stronę pozwaną składały się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 675 zł na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz uiszczona opłata od sprzeciwu wynosząca 200 zł.

Na marginesie należy wyjaśnić, iż Sąd orzekający nie znalazł podstaw do uwzględnienia zgłoszonego zarzutu niewłaściwości miejscowej. Sąd podziela bowiem pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w postanowieniu z dnia 13 lutego 2014 r. II PZP 1/13 LEX nr 1438647), iż sprawach z zakresu prawa pracy, co do zasady, dopuszczalne jest zawieranie umów procesowych dopiero po powstaniu sporu. Mając na uwadze brzmienie art. 461 § 1 k.p.c. tutejszy sąd orzekający był właściwy do rozpoznania sprawy jako, iż w jego okręgu (w S.) praca była przez powoda świadczona.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

22 listopada 2021 r.