

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 22 marca 2016 r. przeciwko (...) Bankowi (...) spółce akcyjnej w W. powódka I. Z. domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 1.923 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 30 maja 2015 r. do dnia zapłaty tytułem premii przyznanej za szczególne wysokie wyniki sprzedażowe w 2015 r. Domagała się również zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż zajmowała u pozwanej stanowisko doradcy małych i średnich przedsiębiorstw, a do jej obowiązków należało wykonywanie kwartalnych planów sprzedażowych. Wskazała także, iż mimo, że jej umowa o pracę z pozwanym bankiem kończyła się w dniu 31 stycznia 2015 r., to wykonała plan sprzedażowy na I kwartał 2015 r. Podniosła, że była świadoma, iż postanowienia wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, regulujących kwestie premiowania pracowników zakładały, iż kwartalna premia regulaminowa należna pracownikom przyznawana jest w stosunku proporcjonalnym do przepracowanego w danym kwartale okresu. Mimo tej świadomości zainicjowała rozmowy w przedmiocie ustalenia kwoty premii należnej za wynegocjowanie dla pozwanego banku niezwykle intratnego kontraktu. Nadto podała, iż ostatecznie została poinformowana, że premia – mimo ustania stosunku pracy w dniu 31 stycznia 2015 r. – wypłacona będzie w pełnej wysokości należnej za I kwartał 2015 r., a jedynym warunkiem jej wypłaty będzie sfinalizowanie umowy z klientem do dnia 31 stycznia 2015 r.

W dniu 4 maja 2016 r. Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym uwzględniający żądanie pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana (...) Bank (...) spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu wskazano, że w I kwartale 2015 r. powódka osiągnęła wynik realizacji planu sprzedażowego na poziomie 115,69% i z tego tytułu na podstawie „Zasad premiowania pracowników Banku” została powódce wypłacona premia w wysokości 856,29 zł netto. Wskazano również, iż zgodnie z „Zasadami premiowania pracowników Banku” pracownikowi, z którym umowa o pracę została rozwiązana w trakcie kwartału, premia przyznawana jest w wysokości uzależnionej od oceny wymiernych wyników pracy, jednakże z uwzględnieniem okresu przepracowanego. Podkreślono, iż wbrew twierdzeniom powódki, wypłacona jej premia miała charakter premii regulaminowej, nie zaś charakter premii uznaniowej czy nagrody. Nadto wskazano, iż przełożony powódki - D. W. – nie miał umocowania do dokonywania za Bank czynności z zakresu prawa pracy.

Na rozprawie w dniu 16 grudnia 2016 r. strona powodowa wskazała, że w jej ocenie dochodziona przez nią premia ma charakter premii uznaniowej w postaci nagrody, a zatem w toku postępowania należy ustalić, czy nagroda ta została powódce przyznana. Regulamin premiowania obowiązujący w pozwanym Banku miał być jedynie dokumentem, przy pomocy którego posiłkowano się przy jej ustaleniu. Zdaniem powódki przyznano jej w sumie 2.779 zł i domaga się zasądzenia różnicy w stosunku do kwoty, która została jej wypłacona. Nie domaga się zaś wypłaty premii na podstawie Regulaminu premiowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. Z. była zatrudniona w (...) Banku (...) spółce akcyjnej w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od dnia 9 lipca 2012 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. W ostatnim okresie I. Z. zajmowała stanowisko Doradcy Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Oddziale 1 w K..

W ostatnim okresie pracy otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.600 zł miesięcznie.

W pkt 4 lit. b umowy o pracę wskazano, iż premia i inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane ze stosunkiem pracy, płatne będą w sposób i na warunkach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy oraz wydanych na jego podstawie przepisach wewnętrznych Banku.

Niesporne, nadto dowód : umowa o pracę z dnia 9 lipca 2012 r. – k. 3 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 8 kwietnia 2013 r. – k. 16 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z dnia 9 grudnia 2013 r. – k. 20 cz. B akt osobowych, pismo Centrum (...) z dnia 17 września 2014 r. – k. 23 cz. B akt osobowych, świadectwo pracy – k. 4 cz. C akt osobowych

Pismem z dnia 23 grudnia 2014 r. I. Z. złożyła (...) Bankowi (...) spółce akcyjnej w W. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia umowy I. Z. upłynął z dniem 31 stycznia 2015 r.

Niesporne, nadto dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 83 (także w aktach osobowych)

(...) Banku (...) spółce akcyjnej w W. obowiązują „Zasady premiowania pracowników Banku”, wprowadzone uchwałą nr 156/ (...) Zarządu z dnia 12 marca 2013 r. na podstawie statutu Banku (...).

Zgodnie z § 11 ust. 1 „Zasad premiowania pracowników Banku” Program Premii Indywidualnych ((...)) obejmuje stanowiska, na których pracownicy realizują zadania sprzedażowe: 1) doradca, 2) kierownicze i niekierownicze w dealingroom Departamentu Skarbu ((...)) 3) kierownicze i niekierownicze w (...) (DM), na którym realizowane są zadania biznesowe. Zgodnie z § 11 ust. 3 zadania (...) są wyznaczone na okresy kwartalne i podlegają kwartalnej ocenie ich realizacji. Natomiast zgodnie z § 11 ust. 4 pracownicy objęci (...), o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3 są premiowani kwartalnie.

Zgodnie z § 15 ust. 1 dla pracownika objętego (...), premia jest ustalana w oparciu o rozliczenie poziomu łącznej realizacji zadań w poszczególnych okresach, na które cele zostały nadane.

Zgodnie z § 37 ust. 2 pracownikowi, z którym umowa o pracę została rozwiązana w trakcie kwartału premia przyznawana jest w wysokości uzależnionej od oceny wymiernych wyników pracy – z uwzględnieniem okresu przepracowanego.

Niesporne, nadto dowód: Z. premiowania pracowników Banku – k. 86 – 96, uchwała nr 156/ (...) Zarządu Banku z dnia 12.03.2013r. – k. 85

Zgodnie z § 45 ust. 1 Regulaminu pracy (wprowadzonego na mocy uchwały prezesa zarządu Banku (...)/ (...) z dnia 12 sierpnia 2013 r.) pracownikom, którzy przez wzorowe wykonywanie obowiązków i podejmowanie inicjatywy, przyczyniają się do podnoszenia wydajności i jakości wykonywanej pracy, mogą być przyznane nagrody. Przyznane pracownikom nagrody mogą przybierać formę: 1) nagród pieniężnych i rzeczowych, 2) dyplomów uznania, 3) pochwał pisemnych, 4) pochwał publicznych, 5) rekomendacji do przyznania odznaczeń państwowych i resortowych, 5) innych wyróżnień przewidzianych odrębnymi przepisami.

Niesporne, nadto dowód: regulamin pracy – k. 101 – 109, uchwała prezesa zarządu Banku (...)/ (...) z dnia 12.08.2013 r. – k. 100

I. Z. wykonała indywidualny plan sprzedaży nałożony na nią za I kwartał 2015 r. w wysokości 115,69%, natomiast indywidualny wskaźnik premii z uwagi na okres przepracowany przez nią w tym kwartale wyniósł 33,36%.

Niesporne, nadto dowód: rozliczenie (...) k. 98, zeznania świadka B. R. (1) – k. 135 – 137, zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140, przesłuchanie powódki I. Z. w charakterze strony – k. 197 – 199 w zw. z k. 133 – 135

W dniu 29 maja 2015 r. (...) Bank (...) spółka akcyjna w W. wypłaciła I. Z. regulaminową premię kwartalną za wyniki sprzedażowe w I kwartale 2015 r. w wysokości 856,29 zł (1.200 brutto). Tak obliczona premia stanowiła iloczyn wskaźnika premiowego i wynagrodzenia zasadniczego brutto I. Z., wypłaconego jej w I kwartale 2015 r.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie I. Z. w charakterze strony – k. 197 – 199 w zw. z k. 133 – 135, zeznania świadka B. R. (1) – k. 135 – 137, zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140

I. Z., na początku stycznia 2015 r. prowadziła rozmowy ze swoim przełożonym – dyrektorem oddziału Banku w K. - D. W. w przedmiocie wypłaty premii za zrealizowanie indywidualnego planu przewidzianego dla I. Z. za I kwartał 2015 r. I. Z. miała świadomość, że jej stosunek pracy z Bankiem na skutek złożonego przez nią wcześniej wypowiedzenia rozwiąże się w trakcie I kwartału 2015 r. (po upływie pierwszego miesiąca kwartału), zaś dzięki transakcji z (...) spółką z o.o. na kwotę 2.356.536 zł wykona ona cały swój plan sprzedażowy nałożony na nią na I kwartał 2015 r. I. Z. chciała w związku z tym otrzymać gratyfikację w wysokości premii regulaminowej wyliczonej tak jakby przepracowała ona cały kwartał 2015 r., a nie tylko jeden miesiąc tego kwartału.

Dowód: zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140, przesłuchanie I. Z. w charakterze strony – k. 197 – 199 w zw. z k. 133 – 135

Po konsultacji ze swoją bezpośrednią przełożoną (dyrektor regionu bankowości detalicznej w S.) B. R. (1), D. W. poinformował I. Z., że po zrealizowaniu transakcji z (...) spółką z o.o., premia będzie jej wypłacona w stosunku do wynagrodzenia za przepracowany okres w I kwartale 2015 r. zgodnie z obowiązującymi „Zasadami premiowania pracowników Banku”. Nie ma zaś możliwości, aby I. Z. otrzymała premię w wysokości niezależnej od okresu przepracowanego w I kwartale 2015 r., tj. tak jakby przepracowała cały ten kwartał.

D. W. nie miał uprawnień wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w (...) Banku (...) spółce akcyjnej w W..

W Banku nagrody były przyznawane tylko i wyłącznie pisemnie, nigdy ustnie. Informację o przyznanej nagrodzie pracownicy, w tym I. Z., dostawali pisemnie. Informacja o przyznanej nagrodzie trafiała także do akt osobowych pracownika.

Nikt z przełożonych, ani B. R. (2), ani D. W. nie poinformował I. Z., iż zostanie przyznana jej premia w wysokości niezależnej od okresu przepracowanego w I kwartale 2015 r. oraz, że jedynym warunkiem wypłaty takiej premii będzie sfinalizowanie transakcji do dnia 31 stycznia 2015 r.

Dowód: zeznania świadka B. R. (1) – k. 135 – 137, zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140, zeznania świadka M. S. – 165 – 166, zeznania świadka I. K. (1) – 166 – 167, zeznania świadka A. J. – k. 195 – 196, zeznania świadka K. W. – k. 196 – 197, informacje o nagrodach przyznanych powódce w toku zatrudnienia – k. 12, k. 13, k. 21 akt osobowych powódki cz. B

W dniu 6 lipca 2015 r. I. Z. wysłała wiadomość tekstową SMS do D. W. z pytaniem o premię, lecz ten odpowiedział, że nie wie ile premii zostało jej wypłacone oraz że poprosi Region o udzielenie jej informacji w tym zakresie.

Dowód: korespondencja SMS – k. 161

Pismem z dnia 30 lipca 2015 r. I. Z. zwróciła się do (...) Banku (...) spółki akcyjnej w W. z prośbą o ponowne wyliczenie należnej jej premii za I kwartał 2015 r. oraz o dokonanie zapłaty na jej rzecz pozostałej części premii w wysokości 1.922,71 zł.

W odpowiedzi na pismo (...) Bank (...) spółka akcyjna w S. poinformowała I. Z., iż premia należna jej za pierwszy kwartał 2015 r. została naliczona i wypłacona zgodnie z obowiązującymi w Banku (...) premiowania pracowników Banku”.

Dowód: pismo z dnia 30 lipca 2015 r. – k. 17, pismo z dnia 18 września 2015 r. – k. 21

Od stycznia 2015 r. fundusz nagród przeszedł z Regionu do dyspozycji centrali Banku w W. i w Regionie nie można było samodzielnie decydować o przyznawaniu nagród. W S. pozostał jedynie fundusz nagród dla najlepszych sprzedawców,

który został wykorzystany do połowy 2015 r. Decyzję o przyznaniu nagrody w Regionie podejmował zawsze kierownik Regionu. Kompetencji takich nie miał dyrektor oddziału (m.in. D. W.).

Dowód: zeznania świadka B. R. (1) – k. 135 – 137, zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140

Odebranie funduszu nagród z Regionu S. od stycznia 2015 r. nie miało wpływu nie miało związku z wysokością premii wypłaconej I. Z. w maju 2015 r.

Dowód: zeznania świadka D. W. – k. 137 – 140, zeznania świadka M. S. – 165 – 166

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie 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. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Zgodnie z § 45 ust. 1 Regulaminu Pracy Banku pracownikom, którzy przez wzorowe wykonywanie obowiązków i przejmowanie inicjatywy, przyczyniają się do podnoszenia wydajności i jakości wykonywanej pracy, mogą być przyznawane nagrody. Przyznawane pracownikom nagrody mogą przybierać formę: nagród pieniężnych i rzeczowych, dyplomów uznania, pochwał pisemnych, pochwał publicznych, rekomendacji do przyznania odznaczeń państwowych i resortowych, innych wyróżnień przewidzianych odrębnymi przepisami (ust. 2).

Niespornym w sprawie było, że premia, której dochodziła powódka miała charakter uznaniowy (nagroda).

Premia może mieć bowiem dwojaki charakter. Może być to premia regulaminowa albo uznaniowa (nagroda).

Premia regulaminowa ma charakter roszczeniowy. Oznacza to, że po spełnieniu warunków premiowych pracownik nabywa prawo do premii bez względu na wolę pracodawcy i prawa tego może dochodzić przed sądem pracy. Cechami premii regulaminowej są: skonkretyzowane, określone (np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, premiowania) kryteria jej przyznawania; jej wypłata uzależniona jest od spełnienia kryteriów; warunki jej przyznania bądź nieprzyznania powinny być na tyle precyzyjnie określone, aby premia mogła podlegać kontroli. Rodzi ona roszczenie po stronie pracownika.

Premia uznaniowa natomiast uzależniona jest od uznania pracodawcy i pracownik nie ma podstaw żądać jej wypłaty. Cechami premii uznaniowej są: nieokreślone kryteria jej przyznawania. Wypłata (sam fakt przyznania, jak i jej wysokość) uzależniona jest wyłącznie od uznania pracodawcy, jej przyznanie nie podlega kontroli, ma charakter nieroszczeniowy (dopiero po przyznaniu przez pracodawcę nabiera charakteru roszczeniowego i pracownik może dochodzić jej realizacji).

Reasumując, premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, a prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, i wskaźniki te potwierdzają prawo pracownika do premii (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.03.1977 r., sygn. akt I PRN 26/77). Premia, którą pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, a nie od skonkretyzowanego i zobiektywizowanego wskaźnika premiowego, jest w gruncie rzeczy nagrodą, więc podjęta w tej sprawie decyzja nie podlega kontroli organów orzekających w sprawach pracowniczych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.06.1977 r., sygn. akt I PRN 175/76). Jak wynika z powyższego orzeczenia, przed przyznaniem premii uznaniowej pracownik nie ma żadnego roszczenia nawet wówczas, gdy istnieje możliwość jej przyznania. Roszczenie o świadczenie uznaniowe powstaje dopiero wtedy, gdy podjęta została przez uprawniony podmiot decyzja o jego przyznaniu.

O tym, czy dane świadczenie jest premią czy nagrodą, decyduje nie nazwa, pod jaką to świadczenie występuje, lecz treść rozpatrywanego świadczenia. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, iż tam, gdzie przesłanki i warunki uzyskania prawa do świadczenia są wystarczająco określone, mamy do czynienia z premią regulaminową. Przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988, Nr1, poz. 21).

Mając na względzie powyższe rozważania należało stwierdzić, iż wypłacone powódce pod koniec maja 2015 r. świadczenie miało charakter wyłącznie premii regulaminowej 856,29 zł (1.200 zł brutto), przyznawanej zgodnie z obowiązującymi u pozwanej „Zasadami premiowania pracowników Banków”. Unormowania te wprost stanowiły, że premia należna pracownikom przyznawana będzie w wysokości uzależnionej od wyników sprzedażowych, jednakże z uwzględnieniem przepracowanego przez pracownika okresu. O regulaminowym charakterze tej premii świadczy także termin jej wypłaty. Zgodnie z „Zasadami premiowania pracowników Banku” terminem wypłaty premii regulaminowej za dany kwartał jest ostatni dzień roboczy drugiego miesiąca następującego po zakończeniu tego kwartału. I właśnie w tak określonym terminie została powódce wypłacona premia.

Premia regulaminowa w kwocie 856,29 zł (1.200 zł brutto) wypłacona powódce i zasady jej wypłaty pozostawały przy tym poza sporem. Sporne natomiast było to, czy powódce poza ww. premią regulaminową, pracodawca przyznał także premię uznaniową (nagrodę) w wysokości różnicy pomiędzy kwotą 856,29 zł (1.200 zł brutto) a kwotą premii regulaminowej, która zostałaby wypłacona powódce na podstawie „Zasad premiowania pracowników Banku” w sytuacji gdyby powódka przepracowała cały I kwartał 2015 r. Ta różnica to niespornie kwota 1.923 zł, a jej charakter (przy założeniu słuszności twierdzeń powódki co do zasady) niespornie wskazywałby na premię uznaniową (nagrodę).

Ciężar udowodnienia faktu, iż powódce przyznano premię uznaniową (nagrodę), o której mowa powyżej, zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 k.c., spoczywał na powódce jako osobie wywodzącej z tego faktu skutki prawne. Powódka jednak, w ocenie Sądu, E. ciężarowi nie sprostала. Przywołała szereg dowodów z zeznań świadków (B. R. (1), M. S., D. W., I. K. (2), A. J., K. W.), a także dowody z dokumentów. Część dowodów przeprowadzono także na wniosek pozwanego Banku (B. R. (1), M. S., D. W., I. K. (2)). Żaden jednak z dowodów zgromadzonych w sprawie (zarówno osobowych jak i nieosobowych) nie potwierdził wersji powódki o przyznaniu jej nagrody. Nie wynikało to także z korespondencji SMS prowadzonej przez powódkę z D. W. w lipcu 2015 r. (k. 161). Wynika z niej jedynie, że powódka powołuje się na ustalenia ze stycznia 2015 r., nie przywołując ich treści (niespornie były wówczas prowadzone rozmowy) oraz że zdaniem powódki nie wypłacono jej w pełni premii należnej za I kwartał 2015 r. D. W. zaś wskazuje, iż nie wie, ile premii wypłacono powódce oraz że poprosi Region o udzielenie powódce informacji na temat wysokości premii. W żadnym miejscu D. W. nie potwierdził, że powódce przyznano premię uznaniową (nagrodę).

W konsekwencji Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby jej bezpośredni przełożony D. W. zapewnił ją o tym, iż jeżeli dojdzie do sfinalizowania kontraktu z (...) spółką z o.o. do dnia 31 stycznia 2015 r., to zostanie jej wypłacona premia w pełnej wysokości niezależnie od przepracowanego okresu w 2015 r. Faktu tego nie potwierdzili także przesłuchani w sprawie świadkowie (żaden z nich) i to zarówno świadkowie wnioskowani przez stronę powodową, jak i pozwaną. Nie potwierdza tego również przedłożona do akt sprawy i omówiona powyżej korespondencja sms pomiędzy powódką a D. W., z której wynika tylko fakt sporu o wysokość premii. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, iż wysokość premii w pozwanym Banku uzależniona jest zawsze od okresu przepracowanego w danym kwartale i nie zdarzyło się, aby komuś (nawet w przypadku zrealizowania intratnej transakcji) przyznano gratyfikację w wysokości niezależnej od okresu przepracowanego.

Przeciwko twierdzeniom powódki świadczy również praktyka przyjęta w pozwanym Banku. Jak wynika z przedłożonych wewnętrznych regulacji oraz zeznań świadków D. W., B. R. (1), M. S. i I. K. (2) przyznanie nagrody pracownikom Banku odbywało się zawsze na piśmie, a informacja o przyznanej nagrodzie pieniężnej była umieszczana w aktach osobowych pracownika. Podobnie było też w przypadku nagród niespornie przyznanych Powódce w przeszłości w czasie jej zatrudnienia w Banku (zawiadomienia o przyznanych nagrodach – k. 12, k.13, k.

21 akt osobowych powódki cz. B). W aktach osobowych powódki brak jest natomiast oświadczenia o przyznaniu jej nagrody za wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych w I kwartale 2015 r.

Nawet gdyby przyjąć, iż twierdzenia powódki polegają na prawdzie, tj. iż obiecano jej przyznanie nagrody w sytuacji zrealizowania transakcji z (...) spółką z o.o. do dnia 31 stycznia 2015 r. i jej zarejestrowania w systemie przed tą datą, to należy zauważyć, iż w świetle tego co zapisano na początku rozważań o charakterze nagrody i jej roszczeniowości (a w zasadzie jej braku), powódka nie mogłaby dochodzić jej przed sądem przed jej faktycznym przyznaniem. Nie jest wystarczająca bowiem samo zapewnienie przyznania nagrody, lecz jej faktyczne przyznanie.

Gdyby też nawet teoretycznie przyjąć, iż faktycznie D. W. obiecał powódce przyznanie nagrody, to zauważyć należy, iż D. W. niespornie nie był w pozwanym Banku osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy w stosunku do powódki, a zatem jeżeliby nawet złożył takie zapewnienie powódce, to byłoby ono bezskuteczne.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie wiarygodnych i niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów. Za wiarygodne jako zgodne, spójne i konsekwentne, uznano zeznania świadków B. R. (1), D. W., M. S., I. K. (1), A. J. i K. W.. Zeznania tych świadków, zwłaszcza w zakresie najbardziej istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, korespondowały ze sobą wzajemnie i z materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki jedynie w części dotyczącej wykonania planu sprzedaży przez powódkę oraz zasad przyznawania premii regulaminowych i odmówił wiary zeznaniom powódki w pozostałej części z uwagi na ich sprzeczność z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wniosek o uzupełniające przesłuchanie świadka D. W. z uwagi na fakt, iż przeprowadzenie tego dowodu prowadziłoby do przedłużenia postępowania w sprawie. Ponadto, dowód z uzupełniających zeznań tego świadka został zgłoszony w celu potwierdzenia, iż w dniu 6 lipca 2015 r. był on posiadaczem numeru, z którego była prowadzona z powódką korespondencja SMS (opisana powyżej) i na okoliczność prowadzenia tej korespondencji w związku z jej złożeniem przez stronę powodową już po pierwszej rozprawie. Tymczasem okoliczności te nie budziły wątpliwości Sądu.

Powyższe rozważania oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalają stwierdzić, iż w niniejszej sprawie nie doszło do przyznania powódce nagrody, a jedynie (zgodnie z wewnątrzzakładowymi uregulowaniami) otrzymała ona premię regulaminową adekwatnie do przepracowanego okresu w I kwartale 2015 r.

Mając na uwadze powyższe, powództwo należało oddalić, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 3 w zw z § 9 ust. 1 pkt 2 (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 900 zł.

Nie uwzględniono przy tym wniosku pozwanej o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości stawki minimalnej, bowiem uznano, że nakład pracy pełnomocnika pozwanej był standardowy w tego typu sprawach. Odbyły się w sprawie trzy rozprawy i złożono, poza sprzeciwem od nakazu zapłaty, tylko jedno pismo procesowe.

Z tytułu kosztów procesu pozwanej od powódki należy się zatem kwota 900 zł, o czym orzeczono w pkt. II wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

6.06.2017 r.