

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 12 czerwca 2018r. B. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. 7184, 21 zł tytułem niewypłaconej premii za okres od sierpnia 2015r. do czerwca 2017r. (powód podał kwoty dochodzone za poszczególne miesiące) wskazując, iż pozbawianie go w całości lub w części należnego świadczenia w poszczególnych miesiącach było nieuzasadnionym nadużyciem ze strony przełożonego.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od przeciwnika procesowego kosztów procesu podnosząc zarzut przedawnienia w zakresie świadczeń za okres do 6 sierpnia 2015r. i wskazując, iż wypłacana w zakładzie premia miała charakter uznaniowy, a o jej przyznaniu decydował zarząd spółki na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Świadczenie nie pozostawało uzależnione od jakichkolwiek obiektywnych czynników, takich nie określała ani umowa o pracę ani obowiązujący u pozwanej regulamin wynagradzania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 14 marca 1994r.

Powód był zatrudniony początkowo jako robotnik przeładunkowy – sztaplarz, potem od 1 kwietnia 1996r. jako mistrz usług chłodniczych.

Wynagrodzenie powoda ulegało modyfikacjom w okresie zatrudnienia.

Od 1 stycznia 2005r. wynagrodzenie zasadnicze B. K. wynosiło 2050 zł miesięcznie. Nadto powód był uprawniony do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych w kwocie 61, 51 zł i jak to określono w wypowiedzeniu zmieniającym poprzednie warunki, mógł otrzymać premię uznaniową w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

W dalszym okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrastało wynosząc od 1 kwietnia 2006r. 2250 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2007r. 2450 zł miesięcznie, od 1 listopada 2007r. 2700 zł miesięcznie, od 1 czerwca 2009r. 2750 zł miesięcznie, od 1 kwietnia 2012r. 2850 zł miesięcznie.

W dniu 9 czerwca 2015r. strony w ramach porozumienia zmodyfikowały od 1 czerwca 2015r. warunki umowy o pracę ustalając m.in. wynagrodzenie zasadnicze powoda na kwotę 3000 zł i premię procentową (...) procent premii 20,00%. W porozumieniu nie były przewidziane żadne warunki dotyczące prawa do premii.

Warunki wynagradzania ustalone porozumieniem z czerwca 2015r. obowiązywały aż do zakończenia stosunku pracy, które nastąpiło w dniu 30 września 2017r. wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika a warunkowanego osiągnięciem wieku emerytalnego.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 1, 3, 7, 10, 11, 13 cz. B akt osobowych powoda, wypowiedzenie zmieniające – k. 38 cz. B akt osobowych powoda, aneksy do umów o pracę- k. 42, 44, 45, 49, 62, 78 cz. B akt osobowych powoda, wypowiedzenie – k. 84 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – w cz. C akt osobowych powoda

W pozwanej spółce obowiązywał co najmniej od początku stycznia 2007r. regulamin wynagradzania. Przewidywał on, iż wynagrodzenie jest uzgadniane indywidualnie, a jego wysokość powinna mieścić się w przedziale określonym iloczynem współczynnika taryfikacji i stawki bazowej określonej na 600 zł w systemie miesięcznym i 5 zł w systemie godzinowej. W przypadku stanowiska mistrza współczynnik taryfikacji określony był na 3 – 4,5. Nadto regulamin przewidywał, że pracownikom, którzy sumiennie i solidnie wypełniają swoje obowiązki może być przyznana miesięczna premia uznaniowa. Przyznawana jest ona przez prezesa zarządu na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, nie może przekraczać 20% wynagrodzenia zasadniczego i jest proporcjonalnie obniżana za czas pobierania zasiłków.

Niesporne, nadto regulamin wynagradzania z aneksem – k. 35 – 43, przesłuchanie A. W. za stronę pozwaną (zapis skrócony k. 68), protokół kontroli – k. 81 - 87

Wypłata pracownikom comiesięcznej premii w wysokości 20% wynagrodzenia była w spółce praktyką, także w okresie, gdy w umowie łączącej strony premia określona była jako zmienna, a nie stała wartość procentowa („do 20%”). Jeżeli nie dochodziło do jej wypłaty lub wypłacana była w kwocie niższej niż 20% wynagrodzenia pracownik otrzymywał na piśmie uzasadnienie decyzji o jej obniżeniu i mógł się od tej decyzji odwołać.

Po kolejnej zmianie na stanowisku prezesa zarządu spółki pracodawca odszedł od tej praktyki.

Wnioski o premie pochodziły od kierowników poszczególnych działów. We wniosku wskazywano nazwisko pracownika i wysokość procentowa premii.

Premia wypłacana była jako procent wynagrodzenia należnego pracownikowi za dany miesiąc z uwzględnieniem wynagrodzenia przysługującego za godziny nadliczbowe.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 67 – 68, 69) przesłuchanie za pozwaną A. W. (zapis skrócony – k. 68, 69), protokół kontroli – k. 81 – 87, wnioski premiowe – k. 266 - 299

Na stanowisku takim jak zajmowane przez powoda pracowały w okresie objętym sporem jeszcze dwie osoby A. M. i A. F. (1), a od sierpnia 2016r. także G. O. (1)

Niesporne, nadto roczna ewidencja czasu pracy – k. 72 - 80

Przełożonym powoda był kierownik J. S..

Niesporne

Przez dwa ostatnie lata pracy powoda jego relacje powoda z przełożonym nie były dobre. B. K. miał zlecaną mniejszą niż pozostali dwaj mistrzowie usług chłodniczych liczbę nadgodzin, cyklicznie też miał obniżaną premię. Nikt nie tłumaczył mu powodów takiego obniżenia.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 67 – 68, 69)

W kolejnych miesiącach kalendarzowych przełożony powoda wnioskował dla podwładnych - mistrzów usług chłodniczych o premie w następującej wartości:

- za czerwiec 2015r. po 20%,
- za lipiec 2015r. po 20%,
- za sierpień 2015r. w przypadku A. F. 20%, w przypadku pozostałych mistrzów nie było wskazania,
- za wrzesień 2015r. po 20%,
- za październik 2015r. po 20%,
- za listopad 2015r. 0% w przypadku powoda, po 15% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za grudzień 2015r. po 20%,
- za styczeń 2016r. po 20%,
- za luty 2016r. po 10% (we wniosku wskazano na obciążenia braków),

- za marzec 2016r. po 20%,
- za kwiecień 2016r. 10% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za maj 2016r. 0% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za czerwiec 2016r. 0% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za lipiec 2016r. 20% w przypadku A. F., po 0% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za sierpień 2016r. 10% w przypadku powoda, po 30% (opisanych jako 20% + 10%) w przypadku pozostałych mistrzów,
- za wrzesień 2016r. we wniosku wskazano premię kwotowo – kwoty były zbliżone (ok. 900 zł), jedynie powód nie miał wnioskowanej premii,
- za październik 2016r. po 20%,
- za listopad 2016r. 0% w przypadku powoda, 30% w przypadku A. F. (jak zaznaczono wobec przygotowania do przyjęcia statków sc), po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za grudzień 2016r. 15% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za styczeń 2017r. po 10% w przypadku powoda i G. O., po 20% w przypadku pozostałych dwóch mistrzów,
- za luty 2017r. po 10% w przypadku powoda i G. O., po 20% w przypadku pozostałych dwóch mistrzów,
- za marzec 2017r. 0% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za kwiecień 2017r. 0% w przypadku powoda, po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za maj 2017r. 0% w przypadku G. O., po 20% w przypadku pozostałych mistrzów,
- za czerwiec 2017r. 0% w przypadku G. O., po 20% w przypadku pozostałych mistrzów.

W przypadku października 2015r. i listopada 2015r. premie wypłacono pracownikom objętym pozytywnym wnioskiem ostatecznie w wysokości 15% wynagrodzenia, bo taka wartość została zatwierdzona przez prezesa zarządu.

Dowód: wnioski premiowe – k. 266 - 290

Co do zasady powód miał wypłaconą premię zgodnie z wnioskiem (niekiedy była ona wyrównana do wynikającej z wniosku w kolejnym miesiącu), jedynie w przypadku sierpnia 2015r. i listopada 2015r. powód otrzymał 20% premii wyliczonej od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: zestawienie wypłat – k. 4, odcinki płac – k. 200 – 229

Różnica między premią, jaką otrzymał powód za okres sierpień 2015r. – czerwiec 2017r., a równowartością 20% jego wynagrodzenia (z wliczeniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) w tym okresie odpowiada kwocie 7184, 21 zł.

Niesporne, nadto odcinki płac – k. 200 – 229

W ostatnim okresie zatrudnienia B. K. przełożony powoda wielokrotnie wskazywał prezes zarządu pozwanej na problemy z powodem, jego pomyłki.

Dowód: przesłuchanie za pozwaną A. W. (zapis skrócony – k. 68, 69)

Powód dopiero po zakończeniu zatrudnienia zgłosił pracodawcy o bezpodstawnym jego zdaniem obniżaniu premii. Informował także o innych nieprawidłowościach ze strony przełożonego (działaniach na szkodę pracodawcy)

Niesporne

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi może być określone nie tylko w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.), ale i w aktach wewnętrznych jak regulamin wynagradzania czy zakładowy układ zbiorowy pracy, który pracodawca w zależności od określonych warunków ma obowiązek lub może wprowadzić (art. 77¹, 77² k.p.), wreszcie zaś w przepisach prawa (art. 77³ k.p.).

Wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać rodzajowi pracy i kwalifikacjom pracowników oraz ilości i jakości pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wynagrodzenie może być określone jedną kwotą, może jednak składać się z różnych elementów: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (np. stażowego, za pracę w nocy, funkcyjnego), ryczałtów (np. za pracę w godzinach nadliczbowych). Wśród takich elementów są też premie. Te mogą mieć charakter regulaminowy (stanowiąc element stały wynagrodzenia) lub uznaniowy. Premie uznaniowe stanowią określoną w art. 105 k.p. nagrodę za wzorowe wykonywanie przez pracownika obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości i przyczynianie się poprzez to szczególnie do realizacji zadań zakładu pracy.

Premia regulaminowa z kolei to premia warunkowana spełnieniem ściśle określonych przesłanek, sprawdzalnych kryteriów, które powinny być określone w dokumencie wprowadzającym świadczenie – umowie o pracę czy akcie prawa wewnętrznego. Wysokość takiej premii może być określona w sposób stały (kwotowo), jako procent od wynagrodzenia, czy przez określenie dolnej i górnej jej granicy. Przesłanki premii regulaminowej bywają określone pozytywnie (np. osiągnięcie określonego pułapu sprzedaży) lub negatywnie (spóźnienia, nieusprawiedliwione nieobecności).

Nagroda pieniężna (zwana też premią uznaniową) nie ma charakteru roszczeniowego do momentu, gdy zostanie przyznana. Dopiero z tą chwilą, jeśli nie dojdzie do wypłaty świadczenia, pracownik może skutecznie dochodzić go na drodze sądowej. Inaczej jest z premią regulaminową. Tej bowiem można skutecznie dochodzić przy wykazaniu spełnienia warunkujących ją przesłanek pozytywnych (lub niezrealizowania negatywnych).

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin premiowania, w którym premia określona była mianem uznaniowej i określona poprzez wskazanie procentowej jej górnej granicy. W istocie jednak uznaniowemu charakterowi premii wypłacanej pracownikom pozwanej przeczy comiesięczne cykliczne jej przekazywanie co do zasady ogółowi zatrudnionych. Na taką cykliczność wskazywali w swoim przesłuchaniu A. W. i powód, wynika ona także z ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy objętych protokołem kontroli załączonym do akt sprawy oraz znajduje potwierdzenie w comiesięcznych wnioskach premiowych obejmujących wszystkich mistrzów usług chłodniczych (tylko do złożenia wniosków dotyczących osób na stanowisku powoda pozwana była w tej sprawie zobowiązana). Analiza wszystkich przytoczonych dowodów prowadzi do uznania, iż nie tylko cykliczność była cechą charakterystyczną premii, ale i jej stała z reguły procentowa wysokość. Wprawdzie z wniosków premiowych wynika, że dochodziło do zróżnicowania w tym zakresie, jednak w znakomitej większości przypadków premia była przyznawana w wysokości 20%.

Przy takim ukształtowaniu wypłaty premii w praktyce uznać należy ją za premię regulaminową, stanowiącą stały element wynagrodzenia pracowniczego. Wahania w procentowej wartości premii (także jej nieprzyznanie poszczególnym pracownikom w poszczególnych miesiącach) wskazuje, iż warunkowana ona być miała określonymi okolicznościami, najpewniej jakością pracy, skoro wnioski premiowe sporządzane były przez bezpośredniego przełożonego i niemal zawsze akceptowane. Z reguły bowiem to bezpośredni przełożony potrafi w sposób najpełniejszy

ocenić sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez podwładnych. O powiązaniu premii z prawidłowym wykonywaniem obowiązków świadczą i zapisy regulaminu wynagradzania odwołujące się do sumiennego i solidnego wykonywania obowiązków. Próżno szukać innych niż ten nazbyt ogólny zapis warunków przyznania świadczenia w umowie łączącej strony i regulaminie wynagradzania. A skoro już o umowie o pracę mowa, to zauważyć należy, iż o tym, że wypłacanie premii w stałej procentowej wysokości stanowiło zasadę, świadczy najdobitniej treść porozumienia modyfikującego tę umowę, a pochodzącego z czerwca 2015r., w którym to porozumieniu premii nie określono widełkowo ani poprzez podanie górnej jej granicy, a za pomocą stałej wartości 20% wynagrodzenia.

Zapisy umów o pracę nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.), do których zalicza się akty wewnątrzzakładowe (art. 9 § 1 k.p.), mogą natomiast pozostawać korzystniejsze. Porozumienie modyfikujące umowę o pracę zawarte zostało dużo później niż wprowadzono regulamin wynagradzania, jego zapisy zatem uznać należy tu za wiążące. Zapis umowy o pracę stanowi więc podstawę roszczenia o premię w wysokości 20% wynagrodzenia. Z porozumienia nie wynika, do jakiego wynagrodzenia odnosi się zapis premiowy, czy do wynagrodzenia zasadniczego (stanowiącego podstawę naliczania premii zgodnie z regulaminem wynagradzania) czy do wynagrodzenia należnego, w tym obejmującego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przesłuchania powoda, objętych protokołem kontroli PIP ustaleń tej Inspekcji czy wreszcie dokumentacji płacowej wynika, że premia naliczana była w pozwanej spółce od wynagrodzenia obejmującego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zapis dotyczący premii zawarty w umowie o pracę należy wyklądać zgodnie z tą utrwaloną praktyką.

Jak już nadmieniono, ciężar wykazania spełnienia przesłanek uprawniających do premii regulaminowej ciąży na pracowniku. Zasada ta nie znajdzie jednak zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem pracodawca nie określił wyraźnie warunków przyznania premii. Zapis regulaminu wynagradzania dotyczący sumiennego i solidnego wykonywania obowiązków nie jest wystarczający nie tylko dlatego, że regulacja ta jest zbyt ogólna, ale i z tego względu, że, jak już wskazywano, regulacja premiowa zawarta w regulaminie nie korespondowała w różnych zakresach z praktyką. Ta ogólna regulacja koresponduje jednak z wypłacaniem premii niejako z zasady, a pozbawianiem jej czy pomniejszaniem w przypadku, jak się wydaje, niskiej oceny pracy podwładnego przez przełożonego. Nie zostały jednak wykazane w toku postępowania za pomocą dowodów ze źródeł osobowych czy dokumentów, jakie zdarzenia taką niską ocenę mogły warunkować.

Nieokreślenie przez pracodawcę warunków premiowych uniemożliwia w istocie pracownikowi możliwość wykazania, że takie warunki spełnił. Wskazanie czytelnych zasad warunkujących prawo do określonych świadczeń leży po stronie pracodawcy. Ten nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków z nieustalenia takich zasad. Jeśli zasady takie nie zostały wyraźnie określone w umowie o pracę czy aktach wewnątrzzakładowych wprowadzających premię, pracodawca musi wykazać je w toku procesu. Dopiero wówczas na pracowniku ciążyć będzie wykazanie, że spełnił oczekiwane wymogi. W tej sprawie pozwana powinna zatem wykazać, co powodowało przyznanie, a w zasadzie nie tyle przyznane, ile pozbawienie premii (bo wypłata tejże była wszak zasadą). Skoro zaś przesłanki pozbawienia świadczenia w istocie być musiały negatywne (bo wyłączające lub odpowiednio obniżające ten stały wedle umowy o pracę i utrwalonej praktyki element), to ciężar ich wykazania także spoczywał na spółce. Temu ciężarowi pozwana w tej sprawie nie podołała. Z przesłuchania prezes zarządu pozwanej wynika wprawdzie, że bezpośredni przełożony nie był zadowolony z pracy powoda, nie wiadomo jednak, jak konkretnie te zastrzeżenia się przedstawiały i jakich miesięcy dotyczyły (nie wspominając już o tym, że nie wiadomo, czy były zasadne). Wobec zresztą niewykazania zasad pomniejszania czy pozbawiania premii (negatywnych przesłanek do tego świadczenia) nie sposób ocenić, czy zastrzeżenia te pozwalały na dokonanie takich czynności w stosunku do powoda. Wydaje się, że pracodawca nie uregulował zasad premiowania w sposób należyty nie wprowadzając obiektywnych kryteriów oceny pracowników, pozostawiając ją w pełni w rękach bezpośrednich przełożonych i uznając, że pozwalają na to zapisy regulaminu wynagradzania, choć w istocie nie stanowiły one ku temu dostatecznej podstawy. Występowała więc uznaniowość (subiektywna oceny przełożonego), która w przypadku stałego elementu wynagrodzenia nie powinna mieć miejsca. Wskazane w regulaminie premiowania warunki pozwalające na przyznanie świadczenia mają charakter zbyt ogólny. Sumienne i solidne świadczenie pracy jest zwykłym obowiązkiem każdego pracownika (art. 100 § 1 k.p.). Uznanie, że

pracownik omówionych warunków nie spełnia wymagałoby więc wykazania mu konkretnych uchybień. O takich nie ma informacji w dokumentacji pracowniczej i nie zostały one w inny sposób udowodnione.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w pkt I wyroku.

Chybiony był zarzut przedawnienia roszczeń powoda. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu, a jego wymagalność następuje 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.). Powód w tej sprawie dochodził premii za okres od sierpnia 2015r., zatem w przypadku najstarszego świadczenia wymagalność nastąpiła 10 września 2015r., okres przedawnienia upływał więc 10 września 2018r. (art. 291 § 1 k.p.). Tymczasem pozew wniesiony został przed tą datą, co skutkowało przerwaniem biegu przedawnienia.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich korespondujących ze sobą dowodach nie znajdując podstaw do ich zakwestionowania. Strona pozwana nie podważała przedstawionego przez powoda zestawienia należności. Dokument ten, sporządzony wedle słów powoda, przez księgowość pozwanej, koresponduje zresztą z danymi wynikającymi z dokumentów płacowych.

W tych warunkach zasądzeniu na rzecz powoda podlegała kwota objęta zestawieniem.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie zasądzonej kwoty do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda było obligatoryjne wobec regulacji art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)