

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 września 2019 r., wniesionym przeciwko B. w W., powód M. R. wniósł o:

zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 17 441,08 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej za trzy miesiące, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 3 października 2018 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty,

ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 kodeksu pracy w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę podstawy prawnej rozwiązania wskazanej w pkt 3 lit. a świadectwa pracy - prawidłową podstawą powinno być: „wypowiedzenie przez zakład pracy (art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 kodeksu pracy w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników),

zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze jednego etatu od 1 maja 2000 r., z tym, że w ciągu tej pracy kilkakrotnie nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ kodeksu pracy. Oświadczeniem z 23 kwietnia 2019 r. pozwana wypowiedziała powodowi zasady premiowania (zmienną część wynagrodzenia) z tytułu sprzedaży kredytów samochodowych określonych załącznikiem nr 1 do umowy o pracę. Jako przyczyną wypowiedzenia wskazana została konieczność ujednoczenia zasad premiowania pracowników Regionu (...). Powód nie zgodził się z propozycją wskazując, że nowe zasady są drastycznie mniej korzystne dla niego i wezwał pozwaną do wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezależnych od pracownika w sytuacji, w której znajdują zastosowanie przepisy o zwolnieniach grupowych. W okresie wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, u pozwanej funkcjonowało porozumienie w sprawie zasad przeprowadzenia zwolnień grupowych, jak również w toku było już dokonywanie samych zwolnień. W ocenie powoda, powinien on być objęty prawem do odprawy w ramach zwolnień grupowych.

Jak wskazał powód, zaproponowane mu nowe warunki są dla niego skrajnie niekorzystne, zarówno pod względem prognozowanej wysokości premii, jak również stabilności zarobków, tj. możliwości i łatwości zmiany przez pracodawcę kryteriów, od których uzależniona miała być wysokość premii na nowych zasadach. Dotychczasowe zasady premiowania stanowiły załącznik do umowy o pracę i mogły zostać zmienione jedynie w wyniku wypowiedzenia zmieniającego. W proponowanych nowych zasadach, wszystkie kluczowe parametry, od których zależy zarówno zakwalifikowanie się do uzyskania premii, jak i jej wysokość, uzależnione są od dokumentów tworzonych w ramach pracy bieżącej przez stosowne podmioty funkcjonujące wewnątrz pozwanej. Dokumenty te nie wchodziły w skład regulaminu, a tym samym ich zmiana jest o wiele łatwiejsza. Nadto, powód nie byłby chroniony przepisami regulującymi wypowiedzenie warunków pracy, albowiem zmiany kryteriów, od których zależałaby premia według nowych zasad, nie stanowiłaby zmiany warunków pracy. W zakresie finansowym, dotychczasowe premie uzyskiwane przez powoda stanowiły średnio 40% wynagrodzenia zasadniczego, a jednostkowo premia miesięczna potrafiła być wyższa od uzyskiwanego wynagrodzenia miesięcznego. Nowe zasady premiowania wskazywały, że powód nie byłby w stanie uzyskać jakiegokolwiek premii, co radykalnie pogorszyłoby jego sytuację.

Przy ustalaniu wysokości odprawy powód uwzględnił wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3200 zł brutto oraz średnią kwotę premii uzyskiwaną w okresie ostatnich 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, tj. kwotę 2613,69 zł.

Pismem z 13 listopada 2019 r. powód sprecyzował, że stroną pozwaną jest w niniejszej sprawie B. z siedzibą w W.. Nadto powód wyjaśnił, że żądanie wskazane w punkcie 2 pozwu nie jest odrębnym roszczeniem, a ustaleniem faktycznym wchodzącym w skład rozpatrywania roszczenia określonego w punkcie 1, tym samym zawiera się w wartości przedmiotu sporu wskazanej już w pozwie kwoty odprawy z punktu 1.

W datowanej na 24 lutego 2020 r. odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana potwierdziła, że dokonała wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej zasad premiowania (zmiennej części wynagrodzenia) z tytułu sprzedaży kredytów samochodowych, określonych załącznikiem nr 2 do umowy o pracę. Powód odmówił zaś przyjęcia nowych warunków. Jak wskazała pozwana, wbrew twierdzeniom powoda, nowe zasady premiowania nie powodowały pogorszenia warunków płacy powoda w zakresie wysokości premii. Przeprowadzona przez pozwaną symulacja wskazała, że nowe warunki byłyby dla powoda korzystniejsze. Powyższe potwierdzają także dane dotyczące porównania premii pracowników z różnych grup sprzedażowych, wskazujące na wzrost premii o 7% dla grupy M, do której należał powód. Przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę powoda było ujednoczenie zasad premiowania pracowników regionu (...). Zaproponowana zmiana nie była dla powoda niekorzystna, a jej nieprzyjęcie stanowiło przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W realiach niniejszej sprawy nie sposób uznać, że pracodawca chciał zwolnić powoda - zaproponowane warunki premiowania były dla powoda lepsze i ich przyjęcie powodowałoby kontynuację stosunku pracy na korzystniejszych dla powoda warunkach. Nadto, pozwana wskazała, że nie sposób zgodzić się z powodem, gdy ten wskazuje, że wyłączenie z umowy postanowień dotyczących premii i zawarcie ich w regulaminie i innych dokumentach wewnętrznych pozwanej stanowi o pogorszeniu warunków pracy i płacy powoda. Zmiana regulaminu na niekorzyść powoda wymaga bowiem zawarcia porozumienia lub wypowiedzenia warunków pracy.

Pismem z 13 marca 2020 r. powód wskazał, że podtrzymuje swoje dotychczasowe stanowisko w całości. Nadto, ustosunkował się do twierdzeń zawartych w odpowiedzi na pozew.

Pismem z 3 czerwca 2020 r. pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, uzupełniając je o wskazanie, że zatrudnia 62 pracowników na stanowiskach analogicznych jak powód, od maja 2019 r. zaczęła wprowadzać nowy system punktowy przy premiowaniu pracowników, od sierpnia 2019 r. niemal wszyscy pracownicy (poza sześcioma osobami) objęci byli nowym systemem punktowym, średnia pracowników, którzy otrzymywali premie w okresie od stycznia 2019 r. do kwietnia 2020 r. wyniosła 86,76%, a nowe warunki premiowania nie spowodowały pogorszenia warunków płacy i pracy powoda w zakresie wysokości premii.

Pismem z 4 maja 2023 r. powód zmodyfikował zajmowane przez siebie stanowisko o tyle tylko, że z uwagi na długość trwania sprawy i stopień jej skomplikowania wniósł o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. R. oraz B. w W. (a poprzednio jej poprzedników prawnych) od 1 kwietnia 2000 r. łączyła umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony. M. R. w okresie od 1 kwietnia 2000 r. do 4 października 2005 r. zatrudniony był na stanowisku doradcy kredytowego, od 5 października 2005 r. do 29 stycznia 2016 r. na stanowisku doradcy klienta - agenta sprzedaży bezpośredniej oraz od 30 stycznia 2016 r. do 28 lutego 2017 r. na stanowisku specjalisty drugiego stopnia ds. sprzedaży kredytów. Od 1 marca 2017 r. M. R. zatrudniony był na stanowisku doradcy klienta ds. kredytów.

Uzyskiwane przez M. R. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł brutto. Dodatkowo, w zależności od osiągniętych wyników, M. R. otrzymywał również wynagrodzenie zmienne w postaci premii.

Dowody:

- świadectwo pracy, k. 11,

- przesłuchanie M. R., k. 128v-129, 217-218,

- zaświadczenie, k. 232.

Wykonywana przez M. R. praca polegała na sprzedaży produktów bankowych, ubezpieczeń, a także obsłudze punktów sprzedaży i pozyskiwaniu nowych kontrahentów. M. R. sprzedawał kredyty samochodowe, zawierał umowy i pożyczki leasingowe, a także ubezpieczenia komunikacyjne i ubezpieczenia kredytów. M. R. obsługiwał punkty na obszarze całego województwa (...). Był również odpowiedzialny za kontakt z właścicielami punktów sprzedaży, tj. komisów samochodowych.

Dowód: przesłuchanie M. R., k. 128v-129, 217-218.

B. w W. zatrudnia więcej, niż dwudziestu pracowników.

Bezsporne.

Załącznikiem nr 2 do zawartej między M. R. a B. (...) z siedzibą w W. umowy o pracę był dokument zatytułowany „Zasady przyznawania Pracownikowi wynagrodzenia zmiennego (premii) obowiązujące w 2016 r.”.

Zgodnie z zapisem jego § 1 ust. 1, wynagrodzenie zmienne (premia) stanowi dodatkowy indywidualny składnik wynagrodzenia, wypłacany pracownikowi za miesięczne wyniki w zakresie sprzedaży kredytu samochodowego, leasingu oraz kredytu gotówkowego.

Zgodnie § 1 ust. 4, premia może być przyznana pracownikowi, jeżeli pracownik spełnia łącznie następujące warunki: a) wyznaczone cele w rozliczonym okresie zostały zrealizowane na co najmniej minimalnym poziomie określonym w zasadach przyznawania premii; b) ocena bieżących zadań w zakresie profesjonalizmu w postępowaniu zgodnie z wartościami (...) i celów dokonana przez przełożonego jest pozytywna; c) przestrzega postanowień kodeksu postępowania pracowników B. S.A.; d) pozostawał w stosunku zatrudnienia z Bankiem co najmniej do ostatniego dnia okresu rozliczeniowego, za który premia jest zatwierdzana oraz nie pozostawał w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w wyżej wymienionym terminie i/lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wyżej wymienionym terminie.

Zgodnie z § 3 ust. 1-3, podstawą naliczania premii jest wygenerowany wolumen sprzedaży kredytów samochodowych oraz leasingu (waga 100%), wygenerowany wolumen sprzedaży kredytów gotówkowych o wadze 50%, podlegający dodatkowemu ograniczeniu kwotowemu w wysokości równej 40% wolumenu sprzedaży kredytów na samochody używane oraz wysokość składki danego ubezpieczenia komunikacyjnego. Pracownik nabywa prawo do naliczenia premii z tytułu wykonania planu sprzedaży (produkcja), jeżeli w danym okresie rozliczeniowym, za który naliczana jest premia w rozliczonym okresie realizacja celu podstawowego określonego w § 2 ust. 1, lit. 1.1, jakim jest wielkość sprzedaży kredytu samochodowego, gotówkowego i leasingu, naliczona zgodnie z wagami i ograniczeniami podanymi w § 3 ust. 1 (produkcja), wynosi co najmniej 175 000 zł. Pracownik nabywa prawo do naliczenia pozostałych premii określonych w § 2 ust. 1 lit. 1.2-1.4, jeżeli w danym okresie rozliczeniowym, za który naliczana jest premia, realizacja celu wynosi co najmniej 80%.

Zgodnie z § 4 ust. 1-2, premia za dany miesiąc wypłacana jest do końca następnego miesiąca. Zmiana parametrów obliczania wysokości wynagrodzenia zmiennego może być dokonywana maksymalnie dwukrotnie w ciągu roku kalendarzowego.

Dowody: załącznik nr 2 do umowy o pracę, k. 61-63.

Datowanym na 23 kwietnia 2019 r. pismem, pracodawca wypowiedział M. R. warunki umowy o pracę w części dotyczącej zasad premiowania (zmienną część wynagrodzenia) z tytułu sprzedaży kredytów samochodowych określonych załącznikiem nr 1 do umowy o pracę lub w piśmie dotyczącym dodatkowego wynagrodzenia zmiennego (premia), z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 lipca 2019 r. Wskazaną

przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę było ujednoczenie zasad premiowania pracowników Regionu (...), zgodnie z postanowieniami określonymi w § 16 zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników banku B. (...). Wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 sierpnia 2019 r., M. R. proponuje się nowe zasady premiowania, objęte regulaminem premiowania za realizację celów sprzedaży pracowników Pionu Sieci Sprzedaży O. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie.

We wskazanym piśmie zawarte zostało pouczenie o tym, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 czerwca 2019 r., M. R. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, będzie to równoznaczne z wyrażeniem przez niego zgody na proponowaną zmianę warunków. W razie odmowy ich przyjęcia, umowa o pracę miała rozwiązać się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 31 lipca 2019 r. Pouczono również M. R. o tym, że w ciągu 21 dni od dnia otrzymania opisywanego pisma, przysługuje prawo odwołania się do właściwego sądu pracy.

M. R. potwierdził otrzymanie wypowiedzenia i nie odwołał się od niego.

D. ód:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 13-14,

- przesłuchanie M. R., k. 128v-129, 217-218.

Zgodnie z § 1 ust. 2 nowego Regulaminu premiowania pracowników B. (...), określającego (...) Premiowania za realizację celów pracowników Pionu Sieci Sprzedaży (...), system premiowy ma na celu wspieranie strategii banku poprzez nagradzanie pracowników Pionu Sprzedaży (...) za realizację ilościowych i jakościowych celów za dany okres rozliczeniowy. Kategorie celów i zależności pomiędzy nimi, w przypadku ich zmiany, przed ich zatwierdzeniem przez przełożonych pracowników są konsultowane z dyrektorem zarządzającym Pionu Monitoringu Zgodności pod względem zgodności z wymogami zarządzania konfliktami interesów oraz stosownie do obowiązujących przepisów i wytycznych organów nadzorczych uwzględniania kryteriów jakościowych oraz działań korzystnych dla klienta.

Zgodnie z zawartym w § 2 regulaminu słowniczkiem, przez pojęcie (...) należy rozumieć dodatkowy zmienny składnik wynagrodzenia wypłacany pracownikowi, na zasadach określonych w Systemie premiowym, w okresach miesięcznych w zakresie realizacji wyznaczonych celów, którego wysokość uzależniona jest od poziomu realizacji celów. Przez pojęcie „CAP premiowy” należy rozumieć maksymalną wysokość premii dla każdej grupy premiowej, określoną w Taryfikatorze premiowym. Przez „cele indywidualne (kryteria)” rozumieć należy mierzalne, ilościowe i/lub jakościowe cele, wyznaczane przez przełożonego pracownika zgodnie z przyjętymi w Banku zasadami, podlegające ocenie według ustalonych mierników. Przez „cele jakościowe” rozumieć należy zadania do zrealizowania w danym okresie rozliczeniowym, inne niż osiągnięcie określonego poziomu sprzedaży produktów samochodowych; cele jakościowe zazwyczaj odnoszą się do poziomu obsługi procesu sprzedaży/procesu posprzedażowego, zapewnienia odpowiedniego standardu usług oferowanych przez Bank, zarówno w ujęciu marketingowym, jak i zgodności z regulacjami. Przez pojęcie „Taryfikator premiowy” rozumieć należy wartości mnożników oraz inne parametry obowiązujące w systemie premiowym dla poszczególnych grup premiowych - zewnętrzny dokument niestanowiący integralnej części regulaminu. Przez pojęcie „Wskaźnik realizacji celów” należy rozumieć wyrażony w procentach poziom realizacji planowanych wartości celów.

Zgodnie z zapisem § 4 ust. 1 i 2, pracownicy grupy M, do której należał M. R., objęci zostali omawianym systemem premiowym. Zgodnie z § 5 ust. 1-6, cele wyznaczane są w okresach miesięcznych. Ocena ich realizacji jest dokonywana w cyklach miesięcznych. Wypłata premii odbywa się w cyklach miesięcznych. Taryfikator premiowy ustalany jest przez Dyrektora Pionu Sprzedaży (...) oraz przez Departament Planowania i (...) Biznesowych PF raz na kwartał kalendarzowy. Taryfikator premiowy będzie podawany do wiadomości pracowników w ustalonej w banku formie najpóźniej na 5 dni przed rozpoczęciem kwartału kalendarzowego przez Departament Planowania i (...) Biznesowych PF. Mierniki i mnożniki dla poszczególnych grup premiowych w Pionie Sprzedaży (...) na dany okres rozliczeniowy określa wykaz Wskaźniki wyceny celu. Wskaźniki wyceny celów są ustalane przez Dyrektora Pionu Sprzedaży (...)

oraz przez Departament Planowania i (...) Biznesowych PF raz na kwartał kalendarzowy. Wskaźniki wyceny celów będą podawane do wiadomości pracowników w ustalonej w Banku formie najpóźniej na 5 dni przed rozpoczęciem kwartału kalendarzowego przez Departament Planowania i (...) Biznesowych PF. W przypadku braku takiego komunikatu obowiązują wskaźniki właściwe dla poprzedniego miesiąca. Wskaźniki mogą być różne w odniesieniu do różnych kanałów sprzedaży, grupy lub produktów. Wskaźniki brutto (wyrażone w PLN) odpowiadające 1 punktowi uzyskiwanemu przez pracowników na danym stanowisku oraz w danym przedziale realizacji celu miesięcznego są zatwierdzane przez Dyrektora Pionu Sprzedaży (...), a następnie podawane do wiadomości pracowników w ustalonej w Banku formie na 5 dni przed rozpoczęciem kwartału kalendarzowego. W przypadku braku takiego komunikatu obowiązuje ta sama stawka, która obowiązywała w poprzednim miesiącu. Stawka za punkt może być różna dla stanowisk oraz może być różna w odniesieniu do różnych przedziałów realizacji celów indywidualnych ilościowych.

Zgodnie z § 6 ust. 1-6, za sprzedaż premiowanych produktów przypisywane są punkty, które stanowią podstawę do naliczenia premii dla uprawnionych pracowników. Dla grupy premiowej, do której należał M. R., naliczenie premii za realizację danego celu indywidualnego nastąpi w przypadku jego realizacji na poziomie minimum: 75% od 1 kwietnia 2019 r.; 80% w momencie osiągnięcia przez min. 70% pracowników progu 75%; 85% w momencie osiągnięcia przez min. 70% pracowników progu 80%, ale nie najpóźniej niż 1 stycznia 2020 r. Naliczona premia stanowi sumę premii częściowych naliczonych za realizację indywidualnych celów ilościowych i jakościowych. Wysokość premii jest uzależniona od wskaźnika realizacji celów dla poszczególnych kryteriów zgodnie ze Wskaźnikami wyceny celu. Podstawę do naliczenia premii częściowej za realizację indywidualnych celów ilościowych za dany miesiąc dla grup premiowych określonych w tabeli stanowi liczba punktów przypisanych pracownikowi za sprzedaż produktów, będącą sumą punktów za produkcję oraz celów indywidualnych. W tym celu będą stosowane mnożniki punktów określone w celu indywidualnym dochodowości określone w Taryfikatorze premiowym. Wycena punktów następuje zgodnie z sukcesywnym przypisywaniem punktów do przedziałów realizacji celu. Stawka za poszczególną grupę punktów jest inna dla różnych przedziałów realizacji celów. Dla wszystkich grup premiowych (w tym również dla grupy M, do której należał M. R.), naliczenie premii będzie realizowane do podanej maksymalnej wartości określonej jako CAP premiowy.

W myśl § 6 ust. 10, po zakończeniu roku kalendarzowego, pracownik objęty Regulaminem może nabyć prawo do wypłaty premii za miesiące, w których nie osiągnął minimalnego progu uprawniającego do jej naliczenia. Warunkiem naliczenia takiej premii jest realizacja rocznego celu punktowego na poziomie minimum 100%.

Zgodnie z § 8 ust. 1, prawo do premii przysługuje pracownikowi pod warunkiem pozostawania w stosunku zatrudnienia przez co najmniej 1 miesiąc kalendarzowy liczony od pierwszego dnia roboczego miesiąca oraz pozostawanie w stanie zatrudnienia w Banku co najmniej do ostatniego dnia kalendarzowego okresu rozliczeniowego, za który premia jest naliczana.

Zgodnie z § 10 ust. 1, wypłata premii następuje niezwłocznie po jej naliczeniu, do końca pierwszego miesiąca następującego po miesiącu, za który jest naliczona.

Zgodnie z § 11 ust. 3, 4 i 7, wszystkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. W przypadku zmian organizacyjnych Bank jako pracodawca ma prawo do odpowiedniej zmiany tabeli regulującej grupy premiowe. Zmiana wchodzi w życie po poinformowaniu przewodniczących związków zawodowych działających w B. (...) oraz po upływie dwóch tygodni od daty podania jej do wiadomości pracowników. Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony. Regulamin przestaje obowiązywać na skutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: regulamin, k. 64-67.

Skierowanym do pracodawcy pismem z 27 maja 2019 r., M. R. oświadczył, że nie wyraża zgody na proponowaną zmianę i odmawia przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Swą odmowę umotywował tym, że nowo proponowane warunki powodują istotne pogorszenie warunków płacowych w części dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia w postaci premii, które to w okresie jego zatrudnienia stanowiło przeważającą część wynagrodzenia (w roku 2018 stanowiło jego 56%, zaś w 2017 - 67%). Wobec powyższego, M. R. wniósł o wypłatę należnych świadczeń, tj.

odprawy i odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zgodnie z pkt 5 podpunktem 5.3 obowiązującego Porozumienia w sprawie zasad przeprowadzania zwolnień grupowych z dnia 14 grudnia 2018 r.

Zawarta z M. R. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2019 r.

Dowód: oświadczenie, k. 15.

W datowanym na 1 sierpnia 2019 r. świadectwie pracy M. R., jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazane zostało wypowiedzenie przez zakład pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pismo M. R. z 15 sierpnia 2019 r., przedstawiciel pracodawcy w pisemnym oświadczeniu wskazał, że wskazana w świadectwie pracy podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy jest prawidłowa, albowiem do rozwiązania doszło w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy.

Dowody:

- świadectwo pracy, k. 11-12,

- pismo, k. 28.

Obowiązujący przed dokonaną w 2019 r. zmianą system premiowy opierał się na wynikach sprzedażowych. Jego podstawą były progi sprzedażowe. Aby wejść do systemu premiowego, M. R. musiał w danym miesiącu sprzedać produkty o wartości co najmniej 175 000 zł. Wraz ze wzrostem kwoty sprzedaży, wzrastał również mnożnik premii. Nie było ustalonej górnej granicy wysokości wynagrodzenia.

M. R. otrzymywał z góry ustalony, miesięczny plan sprzedażowy. Udawało mu się go zrealizować w całości jedynie przez kilka miesięcy w roku, przy czym w latach 2018 i 2019 plan ten nie został przez niego zrealizowany w całości ani razu. W poprzednim systemie premiowania, stopień wykonania planu nie miał wpływu na wysokość premii. Po dokonanej zmianie, dokonywane jest przeliczenie wolumenu sprzedaży na punkty. Za każde 10 tys. zł sprzedanego kredytu, pracownik otrzymuje 1 punkt. Przy leasingu oraz produktach sprzedawanych indywidualnie, przelicznik ten wynosi 0,65 punktu za każde 10 tys. zł. Próg wejścia do systemu premiowego został ustalony na poziomie 85% wykonania planu sprzedażowego. Osiąganie premii nie jest uzależnione od celu zbiorowego.

Dokonana przez pracodawcę zmiana systemu premiowania wynikała z potrzeby jego dostosowania do aktualnej sytuacji rynkowej oraz do zasad panujących w innych pionach i departamentach banku. Poprzedni system nagradzania pracowników zbliżony był do systemu prowizyjnego. Obecnie, jest to system premiowy. Ustalony na poziomie 175 000 zł poprzedni próg wejścia do systemu premiowego nie był zmieniany od wielu lat, co spowodowało, że stracił na swej aktualności. Nadto, celem pracodawcy było wprowadzenie systemu motywującego pracowników tak, aby ci z nich, którzy realizują cele pracodawcy, byli odpowiednio wynagradzani. Celem pracodawcy nie była redukcja zatrudnienia. Nowych warunków, poza M. R., nie przyjęło ok. 4-5 osób z grupy ok. 90 pracowników. Na zwolnione przez nie etaty zatrudnieni zostali nowi pracownicy.

Około roku 2021 B. (...) w W. dokonywała zwolnień grupowych pracowników. Zwolnieniami tymi nie zostali jednak objęci pracownicy pionu sprzedaży, do którego należał M. R.. Nadto, intencją pracodawcy było rozwijanie tej części działalności, która dotyczyła sprzedaży produktów związanych z samochodami.

Przed wprowadzeniem nowego systemu premiowego, kierownictwo pracodawcy przez około rok ustalało jego formę i założenia, konsultowało go również z pracownikami i działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi. Jeden z trzech związków zawodowych nie zaakceptował nowego systemu, dwa pozostałe nie zgłosiły natomiast zastrzeżeń. Wprowadzone zmiany poprzedzone zostały skierowaną do pracowników akcją informacyjną.

Obecnie, pomiędzy 60 a 80% pracowników otrzymuje premie na nowych zasadach. Wysokość premii w poszczególnych okresach zależy od konkretnych pracowników. Niektórzy z nich otrzymują premie wyższe, aniżeli w poprzednim systemie. Część z nich otrzymuje natomiast premie w niższej wysokości. Do końca roku 2019, 70% pracowników objętych nowym systemem premiowania osiągnęło wymagany do wejścia do tego systemu próg 85% wykonania planu sprzedażowego. Porównanie wysokości premii uzyskiwanych przez pracowników w poprzednim systemie premiowym z tymi uzyskiwanymi na nowych zasadach wskazuje, że nie doszło do drastycznej zmiany ich wysokości. Po wprowadzonych zmianach, większa liczba pracowników realizuje plan sprzedażowy.

Od czasu wprowadzenia nowego regulaminu, cele sprzedażowe były zmieniane trzy lub cztery razy, nie częściej, niż raz na kwartał. W czasie pandemii, pracodawca zupełnie zniósł cele sprzedażowe, tak, aby każdy z pracowników mógł wejść do systemu premiowego.

Dowody:

- zestawienie, k. 87,
- przesłuchanie M. R., k. 128v-129, 217-218,
- zeznania świadka A. K., k. 197-200,
- zeznania świadka P. K., k. 210-212,
- zestawienia, k. 226, 229, 230.

W latach 2018-2019, pracodawca wypłacił na rzecz M. R. tytułem premii za sprzedaż:

- za kwiecień 2018 r.: 892,10 zł,
- za maj 2018 r.: 5150,49 zł,
- za czerwiec 2018 r.: 2013,34 zł,
- za lipiec 2018 r.: 26,61 zł,
- za sierpień 2018 r.: 4708,65 zł,
- za wrzesień 2018 r.: 3358,85 zł,
- za październik 2018 r.: 1783,42 zł,
- za listopad 2018 r.: 966,13 zł,
- za grudzień 2018 r.: 215,63 zł,
- za styczeń 2019 r.: 165,09 zł,
- za luty 2019 r.: 4467,96 zł,
- za marzec 2019 r.: 169,03 zł,
- za kwiecień 2019 r.: 210,14 zł,
- za maj 2019 r.: 1617,54 zł,
- za czerwiec 2019 r.: 34,48 zł.

Łącznie, w 2018 r. M. R. otrzymał wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 47 071 zł. Za miesiące styczeń-lipiec 2019 r. było to natomiast 9563 zł. M. R. w opisanym okresie zrealizował plan sprzedażowy w następujących częściach:

w styczniu 2018 r.: 47,28%

w lutym 2018 r.: 37,87%,

w marcu 2018 r.: 96,35%,

w kwietniu 2018 r.: 26,15% - przy czym w tym miesiącu przepracował 19 dni,

w maju 2018 r.: 61,24%,

w czerwcu 2018 r.: 40,77%,

w lipcu 2018 r.: 3,08%,

w sierpniu 2018 r.: 74,40%,

we wrześniu 2018 r.: 48,89%,

w październiku 2018 r.: 36,47%,

w listopadzie 2018 r.: 21,89% - przy czym w tym miesiącu przepracował 17 dni,

w grudniu 2018 r.: 30,39%, - przy czym w tym miesiącu przepracował 14 dni

w styczniu 2019 r.: 19,12%,

w lutym 2019 r.: 80,15%,

w marcu 2019 r.: 19,89% - przy czym w tym miesiącu przepracował 15 dni,

w kwietniu 2019 r.: 30,01% - przy czym w tym miesiącu przepracował 14 dni,

w maju 2019 r.: 32,97%,

w czerwcu 2019 r.: 6,42% - przy czym w tym miesiącu przepracował 2 dni,

w lipcu 2019 r.: 0,00% - przy czym w tym miesiącu pracownik nie świadczył już pracy.

Przełożenie osiągniętych przez M. R. w ww. okresie wyników na nowy system premiowy wskazuje, że w roku 2018 osiągnąłby on premię w wysokości 42 619,40 zł (próg wejścia 75%), 39 241,40 zł (próg wejścia 80%) lub 29 606,50 zł (próg wejścia 85%). W miesiącach styczeń-lipiec 2019 r., w każdym z opisanych wariantów byłaby to kwota 10 675 zł. We wszystkich miesiącach z badanego okresu, zmodyfikowanie sprzedażowego planu kwotowego na plan punktowy spowodowałoby, że plan ten zostałby przez M. R. wykonany w większej części.

Dowód:

- historia rachunku, k. 25-27,
- lista płac, k. 55-60,
- zestawienie, k. 87,
- zestawienie, k. 226.

Wynagrodzenie brutto M. R. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 263,58 zł dziennie, co daje 5556,33 zł miesięcznie. Zakład pracy nie znajduje się w stanie upadłości lub likwidacji.

Dowód: zaświadczenie, k. 54.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w jakiegokolwiek części.

Podstawę materialną zgłoszonego przez M. R. powództwa stanowił art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst – Dz. U. z 2018 r., poz. 1969), przewidujący prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia, dokonanego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron - zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i zwolnień indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy). Zaznaczyć trzeba, a co rozwinięte zostanie poniżej, że w drugim ze wskazanych przypadków, przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Przed przystąpieniem do dalszej części wywodów wskazać jeszcze trzeba, że stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z zaferowanych przez obie strony postępowania dokumentów, albowiem zarówno ich treść, jak i forma nie były przez którąkolwiek stronę kwestionowane. Również Sąd nie znalazł podstaw, aby dowodom tym odmówić wiarygodności. Wskazane dokumenty okazały się przydatne przy ustaleniu przebiegu zatrudnienia powoda, osiągniętych przez niego wyników sprzedaży oraz przy porównaniu wyników uzyskiwanych przez pracowników pozwanej zarówno przed, jak i po wprowadzonych zmianach w zakresie systemu premiowego. Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd uwzględnił również zeznania świadków A. K. oraz P. K.. Choć osoby te są obecnie bądź w przeszłości były związane zawodowo ze stroną pozwaną, złożonych przez nie zeznań nie cechowała stronniczość. Świadkowie w sposób wiarygodny, logiczny i spójny opisali przebieg zdarzeń związanych z wprowadzeniem u pracodawcy zmian, a także z tym, jaki był cel modyfikacji systemu premiowego. A. K. zajmowała w pozwanej spółce stanowisko związane z kadrami, podczas gdy P. K. w dalszym ciągu zatrudniony jest na kierowniczym stanowisku, związanym bezpośrednio z działem sprzedaży. Oboje świadkowie posiadali wobec tego pochodzącą z ich własnych spostrzeżeń wiedzę na temat systemu premiowego a także tego, jakie były przyczyny jego zmiany. Świadkowie zgodnie twierdzili, że nie było intencją pracodawcy dokonywanie zwolnień grupowych w pionie sprzedaży jedynie dostosowanie systemu premiowania do aktualnych warunków ekonomicznych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd za przydatne uznał również w przeważającej mierze okoliczności przytoczone przez samego M. R. w trakcie jego przesłuchania. Powód w sposób korespondujący z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym opisał, jak przebiegało jego zatrudnienie w pozwanej spółce, a nadto - jakie wyniki sprzedaży osiągał. Przedstawione przez powoda okoliczności, związane z ustaniem stosunku pracy oraz jego przewidywaniami co do możliwości uzyskiwania premii po wprowadzeniu nowego systemu, stanowiły natomiast w większości jego subiektywne odczucia.

Przechodząc dalej, wskazać trzeba - a co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną - że w orzecznictwie nie budzi już obecnie większych wątpliwości to, że pracownik ma prawo do odprawy również wówczas, gdy doszło do wypowiedzenia zmieniającego, do którego - zgodnie z art. 42 § 1 kodeksu pracy (dalej: „k.p.”) - odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy o wypowiedzeniu, gdy nie przyjął on zaproponowanych warunków z uwagi na to, że były one obiektywnie nie do przyjęcia. W jakimkolwiek innym przypadku, odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi natomiast współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie - nie zachodzą przesłanki określone w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Należy zauważyć, że przewidziana w powołanej ustawie odprawa pieniężna przysługuje wyłącznie pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po

odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. Dokonując oceny tego, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, Sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Nadto, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że Sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2021 r., I PSK 19/21, LEX nr 3112894).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ulega wątpliwości, że z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników, pozwana objęta jest przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie było również sporne to, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie zmieniające uzasadnione było przyczynami niedotyczącymi pracownika, tj. niezwiązanymi z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Wprowadzenie zmian w rozpoznawanym przypadku wynikało bowiem z konieczności unowocześnienia nieprzystającego do aktualnych warunków rynkowych systemu przyznawania premii za sprzedaż.

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależało zatem od ustalenia, czy zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki pracy drastycznie pogarszały sytuację pracownika tak, że były one obiektywnie nie do przyjęcia, a jako takie - zmierzające w istocie do rozwiązania nawiązanego z nim stosunku pracy. Waząc okoliczności powoływane przez obie strony postępowania, Sąd doszedł do przekonania, iż brak było podstaw, aby na tak postawioną tezę udzielić odpowiedzi twierdzącej.

Przede wszystkim należy zauważyć, że dokonane wypowiedzeniem zmieniającym zmiany dotyczyły wyłącznie jednego elementu stosunku zatrudnienia powoda, a mianowicie systemu ustalania i wypłacania zmiennego składnika wynagrodzenia, jakim były premie za sprzedaż. Bez zmian miały natomiast pozostać wszystkie pozostałe elementy nawiązanego między stronami stosunku, w tym wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Nie ulega przy tym wątpliwości, że w sytuacji, gdy zmiana ma dotyczyć składników wynagrodzenia, należy rozważyć, czy spowodowała ona jego obniżenie, a jeśli tak - o jak dużą redukcję chodzi i na ile obiektywnie jest ona dotkliwa dla zatrudnionego, a nadto, w jakim stopniu zaproponowane, nowe wynagrodzenie odpowiada stanowisku pracownika, jego kwalifikacjom i doświadczeniu.

Dokonawszy analizy przedłożonych do akt zestawień, dotyczących pobieranego przez M. R. wynagrodzenia, Sąd w pierwszej kolejności zważył, że istotnie - w niektórych miesiącach, wynagrodzenie zmienne w postaci premii stanowiło istotną część uzyskiwanego przez niego dochodu. Mając na uwadze lata 2018 i 2019, należy wskazać, że w ciągu osiemnastu miesięcy, uzyskana premia w sześciu z nich przewyższyła stawkę wynagrodzenia zasadniczego, w najlepszym miesiącu wynosząc 11 571 zł brutto. Zdarzały się jednak również miesiące, w których premia stanowiła niewielki procent wynagrodzenia. Powyższe dysproporcje wynikały z różnego nakładu pracy powoda i niejednolitego wypełniania przez niego celu sprzedażowego. Bywało tak, że cel ten powód wypełniał niemal w całości (wówczas osiągał premię na wysokim poziomie). W przeważającej liczbie miesięcy, cel ten realizowany był jednak na poziomie 30-40%, zdarzało się również, że nie przekraczał on 10%. Nawet jednak wówczas, z uwagi na liberalne regulacje dotyczące systemu premiowania, na rzecz powoda wypłacane były premie w niewielkiej wysokości.

Nie ulega wątpliwości, że dokonana przez pracodawcę zmiana, skutkująca koniecznością wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, nie zawierała regulacji, które całkowicie wyłączałyby prawo do premii, bądź ustalałyby progi premiowe w sposób obiektywnie niemożliwy do osiągnięcia. Zmiana ta dotyczyła bowiem wprowadzenia całkowicie odmiennych zasad przyznawania premii, opartych w większej mierze na stopniu wykonania planu sprzedażowego oraz skupiającej się na stworzeniu dwóch rodzajów celów: jakościowego oraz ilościowego. Oba obowiązujące u pracodawcy systemy nagradzania nie dają się w prosty sposób porównać, albowiem opierają się na

dwóch całkowicie odmiennych już z samego założenia podstawach. Poprzednio obowiązujący u pozwanej system w swej istocie zbliżony był do systemu prowizyjnego, w którym po przekroczeniu pewnego minimalnego progu sprzedaży, pracownikowi naliczano premię od nadwyżki. Nowy system stanowi natomiast regulację znacznie bardziej złożoną i kompleksową, uzależnioną w większej mierze od skuteczności sprzedawców i realnie dokonanych przez nich transakcji. W większym stopniu odpowiada nakładowi pracy i zaangażowaniu pracowników.

Przypomnieć trzeba, że w toku niniejszego postępowania, powód wskazywał, że wprowadzenie nowego systemu całkowicie pozbawi go uzyskiwanych do tej pory premii, a co najmniej premie te drastycznie obniży. Co jednak istotne, twierdzenia te powód opierał wyłącznie na swych subiektywnych przecuciach i obawach. Powód nie miał okazji spróbować swych sił w nowym systemie premiowania. Co przy tym szczególnie warto podkreślić, ocena tego, czy nowe warunki są dla pracownika istotnie niekorzystne, winna być dokonywana nie z perspektywy osobistej sytuacji pracownika, jego subiektywnych odczuć i przewidywań, ale poprzez obiektywne porównanie warunków późniejszych z tymi, które obowiązywały wcześniej. To na powodzie spoczywał w niniejszym postępowaniu ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż zaproponowane mu, zmienione warunki zatrudnienia, były obiektywnie niemożliwe do przyjęcia.

W toku niniejszego postępowania, na stosowne zobowiązanie Sądu, pozwana przedstawiła szereg dokumentów, obrazujących osiągnięte przez powoda wyniki sprzedaży oraz symulacji przedstawiających to, jakie przełożenie wyniki te miałyby na nowe realia związane z premiowaniem. Z zestawienia tego wyłania się wniosek, że wysokość wypracowanych przez powoda premii uległaby obniżeniu. Co jednak istotne, w przypadku powoda możliwe było jedynie dokonanie porównania w sposób statyczny, na podstawie danych historycznych i ich zestawienia z obowiązującymi obecnie wskaźnikami. Sąd dysponował natomiast również zestawieniem realnie wypłacanych pracownikom pozwanej premii, zarówno przed wprowadzonymi zmianami, jak i po ich wprowadzeniu. Należy zauważyć, że w przypadku żadnego z pracowników nie doszło do drastycznego obniżenia osiąganego wynagrodzenia premiowego. W przeważającej mierze wynagrodzenie to pozostaje na zbliżonym poziomie. W niektórych przypadkach jest ono nieco niższe, w innych zaś - zdecydowanie wyższe. Wysokość premii uzależniona jest od celu sprzedażowego, ustalanego przez pracodawcę co kwartał, a zatem uwzględnia aktualną sytuację rynkową. Dość powiedzieć, że w początkowym okresie pandemii, pracodawca w ogóle zrezygnował z progu sprzedażowego, celem umożliwienia wszystkim pracownikom wejścia do systemu premiowego.

Oczywiście, nie dało się utracić z pola widzenia tego, że nowa regulacja wprowadziła nieobowiązujący uprzednio, górny limit wysokości wypłacanej premii. Z samego założenia, ograniczenie wysokości możliwego do wypłaty wynagrodzenia stanowi okoliczność mniej korzystną dla pracowników. Kwestia ta nie może jednak być rozpatrywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku. Analiza wypełniania przez powoda celów sprzedażowych w latach 2018 i 2019 wskazuje zaś, że jedynie raz, w marcu 2018 r., zbliżył się on do pełnego ich zrealizowania. Jak natomiast wskazano już wyżej, w pozostałych miesiącach oscylował on wokół poziomu 30-40%. W tym stanie rzeczy, nie sposób stwierdzić, aby wprowadzenie górnego limitu wysokości wypłacanej premii stanowiło dla powoda okoliczność tak niekorzystną, że aż obiektywnie niemożliwą do przyjęcia, skoro jedynie raz w ciągu dwóch lat zbliżył się on do zrealizowania założeń sprzedażowych w całości.

Z powyższego wynika, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy nie sposób było ocenić jako mające charakter szkodliwy, co potwierdza również to, że z kilkudziesięciu osób, do których skierowane zostały wypowiedzenia zmieniające, jedynie cztery lub pięć odmówiło przyjęcia nowych warunków wynagradzania. Co przy tym istotne, wyłącznie w przypadku powoda znana jest motywacja, jaka za tym stała. Nie jest wiadomym, jakie powody kierowały natomiast pozostałymi osobami. Pracownicy, którzy pozostali na swych stanowiskach pracy, w dalszym ciągu zdolni są do osiągnięcia wysokich wyników sprzedażowych, mających przełożenie na wysokość osiąganego premii. Co więcej, pozwana spółka zdołała wykazać, że wprowadzone zmiany nie tylko nie miały na celu doprowadzenia do redukcji etatów (co potwierdza chociażby przywołany wyżej fakt, związany z odsetkiem osób, które zaakceptowały nowe warunki, ale również to, że na opróżnione wskutek wypowiedzeń etaty zatrudnieni zostali nowi pracownicy), ale również były uzasadnione koniecznością unowocześnienia obowiązującego systemu premiowania sprzedawców. Jak bowiem wskazano już wyżej, dokonywana przez Sąd ocena winna uwzględniać nie tylko interesy pracownika, ale również pracodawcy. Ten zaś ma prawo kształtować swą politykę sprzedaży i premiowania tak, aby z jednej

strony maksymalizować zysk, a z drugiej zaś - zapewnić swym pracownikom godne wynagrodzenie, przystające do realiów rynkowych, a jednocześnie stanowiące odzwierciedlenie ich skuteczności i zaangażowania. Pozwana zdołała udowodnić, że to właśnie te cele przyświecały jej w tworzeniu nowego regulaminu premiowania.

Dokumenty przedstawione przez pozwaną (k. 226-231) jednoznacznie wskazują na znaczący wzrost poziomu realizacji planów przez poszczególnych pracowników w nowym systemie premiowym oraz pokazują wysokie wartości premii uzyskiwanych przez nich przy odpowiednim zaangażowaniu w pracę.

W trakcie niniejszego postępowania, powód całkowicie pomijał fakt, że nowowprowadzony regulamin zawierał także część regulacji korzystniejszych, aniżeli ten poprzednio obowiązujący. Zapis § 6 ust. 10 nowego regulaminu przewiduje bowiem, że pracownik na koniec roku kalendarzowego może nabyć prawo do wypłaty premii za miesiące, w których nie osiągnął minimalnego progu sprzedażowego, pod warunkiem, że próg ten osiągnął w skali roku na poziomie minimum 100%. Należy zauważyć, że zapis ten istotnie poprawia sytuację pracowników. Uprzednio, u pozwanej nie funkcjonowała analogiczna regulacja.

Nie umknęło uwadze Sądu również to, że powód zdaje się nieco pochopnie podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, nieprawidłowo interpretując zapis regulaminu i wywodząc z niego, że premie indywidualnych pracowników nie będą wypłacane w przypadku, gdy cała grupa nie osiągnie wymaganego celu sprzedażowego. Jak bowiem wyjaśnili przedstawiciele pozwanej spółki, a okoliczność ta znajduje potwierdzenie w przedłożonym do akt regulaminie, w żadnym momencie nie było intencją spółki wprowadzenie regulacji o takim kształcie. Taki sposób interpretacji regulaminu i wywodzenie z niego niekorzystnych dla siebie skutków wynikał wyłącznie z błędnego jego odczytania przez powoda. Dość przy tym powiedzieć, że przed wprowadzeniem zmian, pracodawca przeprowadził akcję informacyjną wśród pracowników, a zatem powód miał obiektywną możliwość wyjaśnienia wszelkich powstałych wątpliwości.

Sąd nie podzielił również zapatrywania powoda, dotyczącego tego, że uregulowanie kwestii związanych z wypłatą premii w formie wewnętrznyregulaminowej, tj. regulaminie, nie zaś w formie załącznika do umowy o pracę, stanowi rozwiązanie tak skrajnie niekorzystne, że powodujące, iż wypowiedzenie stosunku pracy uzasadnione było wyłącznie przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Powód nie zdołał wykazać, że okoliczność ta miała istotny wpływ na jego sytuację, nadto, nie można tracić z pola widzenia, że zastosowane przez pozwaną regulacje związane były z dążeniem przez nią do stworzenia kompleksowej, a nadto elastycznej regulacji dotyczącej premiowania.

Podsumowując, Sąd doszedł do przekonania, że w realiach rozpoznawanej sprawy, nie sposób powiedzieć, aby do wypowiedzenia stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. M. R. zaproponowano nowe warunki pracy, które odpowiadały jego kwalifikacjom, stanowisku i doświadczeniu, a nadto nie pogarszały jego sytuacji, a jedynie modyfikowały obowiązujące u pracodawcy zasady przyznawania premii. Fakt, iż powód odmówił ich przyjęcia, bez wątpienia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W takim stanie rzeczy, brak było podstaw do uwzględnienia zgłoszonego przez niego żądania zasądzenia odprawy.

W konsekwencji powyższego, oddaleniu podlegały również pozostałe zgłoszone przez powoda żądania, związane z ustaleniem, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, oraz sprostowaniem świadectwa pracy poprzez zmianę podstawy prawnej rozwiązania i wskazanie tej wyżej wymienionej. W realiach rozpoznawanej sprawy nie ulega bowiem wątpliwości, że stosunek pracy między stronami ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania. Wobec oddalenia powództwa w całości, za stronę wygrywającą proces należało uznać pracodawcę powoda, któremu w myśl art. 98 k.p.c. przysługuje zwrot kosztów procesu od strony przegrywającej. Koszty procesu poniesione przez pozwaną spółkę odpowiadały wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika. Minimalna stawka tego wynagrodzenia wynosiła 2 820 zł (2 700 zł w zakresie roszczenia

o odprawę i 120 zł w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy), a jej wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst – Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

S..