

Sygn. akt IV P 85/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Jędrzejowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Leszek Gumbisz

Protokolant sądowy: Małgorzata Wilk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2016 r. w J.

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) Spółka z o.o. Sp. K. w G.

o wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. Sp. K. w G. na rzecz powoda M. L. kwotę 1.335,26 zł brutto (jeden tysiąc trzysta trzydzieści pięć złotych 26/100) tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21.06.2013 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałej części,

III. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu,

IV. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Jędrzejowie kwotę 68,00 zł (sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 85/15

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 11 lutego 2015 r. powód M. L. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k. w G. następujących kwot:

- 3.636,00 zł brutto tytułem premii za miesiąc maj 2013 roku,

- 4.354,00 zł brutto tytułem premii za miesiąc czerwiec 2013 roku.

W uzasadnieniu podniósł, że pracodawca nie wypłacił mu należnych premii pomimo spełnienia przez niego wszystkich warunków niezbędnych do ich uzyskania.

Pozwana wnosila o oddalenie powództwa podnosząc, że powodowi nie przysługiwała żadna premia, a jedynie regulamin wynagradzania przewidywał nagrody za dobrą i sumienną pracę. Według niej powód nie zasłużył na ich otrzymanie. /k.9-11/.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. L. był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 czerwca 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Wynagrodzenie 2.058 zł brutto miesięcznie.

Współpraca stron zakończyła się z dniem 31 lipca 2013 roku kiedy to pozwany rozwiązał umowę o pracę na czas określony na podstawie art.52 kp. Ostatecznie jednak wyrokiem Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 26 sierpnia 2014 roku w sprawie VI P 414/13 zasądzono na rzecz M. L. odszkodowanie w związku z naruszeniem prawa przy jego zwolnieniu.

/Dowód: umowy o pracę k.3; wyrok SR Gliwice k.202 akt tego Sądu/.

Do obowiązków powoda należała przede wszystkim sprzedaż usług doładowań elektronicznych i zestawów startowych, sprzedaż koszyków, utrzymanie swojej bazy klientów na określonym poziomie, realizowanie zadań zleconych bezpośrednio przez centralę.

Poza stałym wynagrodzeniem powód otrzymywał również premię, która w dokumentach płacowych była określana jako nagroda uznaniowa. Takie świadczenie było bowiem przewidziane w regulaminie wynagradzania.

Przykładowo M. L. otrzymał je w listopadzie 2012 roku w kwocie 1.721,76 zł, grudniu 2012 roku i styczniu 2013 roku w sumie 860,67 zł czy też maju 2013 roku w kwocie 3.472,83 zł.

/Dowód: pismo k.113; regulamin wynagradzania k.12; zeznania świadka M. J. k.73-74/.

Każdy przedstawiciel handlowy otrzymywał pocztą elektroniczną od swojego bezpośredniego przełożonego /dla powoda był nim K. K./ dokument pod nazwą „przelicznik premii za miesiąc.....”.

Był to indywidualny plan dla danego zatrudnionego, którego zrealizowanie na poziomie 80-89% dawało wynagrodzenie w wysokości 80% wartości premii za target. Przy przedziale 90-99% było to 90% targetu, zaś osiągnięcie 100% planu lub więcej pozwalało otrzymać premię w pełnej wysokości.

Ponadto sformułowano jeszcze dodatkowy warunek mianowicie wyżej wymienione kwoty zostaną wypłacone tylko wtedy gdy w każdej z trzech grup sprzedaży /czyli zestawy startowe, terminale i koszyki/ plan zostanie zrealizowany w minimum 33,33%.

W okresie objętym pozwem realizacja planu w 100% była równoznaczna z otrzymaniem kwoty 1.100 zł netto. Ponadto na czerwiec 2013 roku przewidziano bonus czyli 500 zł za dodatkowe 5 terminali, ale pod warunkiem, że handlowiec wykona każdy z osobna celów-zadań na poziomie minimum 80%.

Montaż terminali na rzecz firmy (...) była przeliczana w stosunku 2 do 1.

Na wypłatę premii wpływała również dochodowość klientów pozyskanych przez przedstawiciela. Jeśli powstawało zadłużenie lub sprzedaż była poniżej ustalonej normy w przeciągu 3 miesięcy to dodawano do planu na kolejny miesiąc większą liczbę terminali. Pozwany w sposób arbitralny czyli bez podania jasnych i sprawdzalnych kryteriów decydował o wypłacie przedmiotowego świadczenia dokonując ogólnej oceny pracownika.

/Dowód: przeliczniki premii k.5; maile k.5, 32-35; zeznania świadków S. S. k.206-210, M. P. k.162-63, częściowo M. J. k.73-74; częściowo zeznania powoda k.110-11/.

W okresie objętym pozwem realizacja planu przez powoda wyglądała następująco:

Maj 2013 roku

- koszyki 65%,

- zestawy 56%,

- terminale 165% czyli 95% całości.

Czerwiec 2013 roku

- koszyki 0%,

- zestawy 1,7%,

- terminale 175% czyli 59% całości.

/Dowód: pismo pozwanego k.214/.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy był bezsporny w zakresie w jakim pozwany przyznał, że żadnej premii powód w okresie spornym nie otrzymał. Również złożone dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron z jednym wszakże wyjątkiem. Mianowicie pozwany zanegował wiarygodność zestawień klientów pozyskanych przez powoda / k.10/. Sam jednak własnych nie przedłożył, ponadto rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie danych samego pracodawcy zaprezentowanych w piśmie z k.214.

Odnosząc się do zeznań świadków za wiarygodne należy uznać twierdzenia M. P. (2) i S. S. (2). W okresie objętym pozwem byli oni zatrudnieni na tym samym stanowisku co powód i wykonywali podobne czynności. Ponadto są to osoby obce dla stron tym samym nie mają żadnego interesu w fałszowaniu rzeczywistości. Ich zeznania są zresztą zgodne ze sobą jak i z resztą zgromadzonego materiału dowodowego.

Nie można tego powiedzieć o zeznaniach M. J. (2) /k.73-74/, który zaprezentował przebieg wydarzeń w sposób całkowicie zbieżny z tym przedstawionym w odpowiedzi na pozew. Jego twierdzenia zostały więc zweryfikowane w oparciu o dowody w postaci dokumentów jak i zeznań reszty świadków.

W takim samym stopniu wiarygodne są również zeznania powoda i także one były weryfikowane w oparciu o pozostałe dowody.

Zeznania K. K. nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przede wszystkim należy więc ustalić charakter prawny świadczenia jakie było wypłacane M. L..

Rzeczywiście w §5 ust.4 Regulaminu wynagradzania przewidziano nagrodę uznaniową. Sformułowano również pewne ogólne przesłanki jej przyznawania /k.12/.

Tymczasem premia stanowi składnik wynagrodzenia za pracę przyznawany według pewnych obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów. Muszą one zostać określone na tyle precyzyjnie aby możliwe było dokonanie empirycznej weryfikacji czy zostały spełnione czy też nie.

Nagroda zaś w świetle treści art.105 kp może przysługiwać pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu.

Posiada ona cechy świadczenia uznaniowego. Jej przyznanie zależy więc od swobodnej decyzji pracodawcy.

W ocenie Sądu świadczenie o którym mowa w przedmiotowym regulaminie wynagradzania ma wszystkie cechy właśnie nagrody. Świadczy o tym z jednej strony odwołanie się do ilości i jakości wykonywanej w danym miesiącu pracy co stanowi powtórzenie sformułowań art.105 kp, z drugiej zaś brak jakichkolwiek obiektywnie sprawdzalnych kryteriów jej przyznawania.

Problem w tym, że pozwany mógł przecież wypłacać zatrudnionym inne świadczenia, których regulamin nie przewiduje.

Należy więc ocenić samą praktykę przyznawania przez pracodawcę zatrudnionym świadczeń nazywanych „nagrodą uznaniową” /patrz pismo k.113/. Musiałaby ona doprowadzić do jednoznacznego wykrystalizowania się obiektywnych i empirycznie sprawdzalnych kryteriów dla jej otrzymania, które pozwoliłyby ustalić, że świadczenie to nabrało już charakteru roszczeniowego.

W ocenie Sądu szereg przesłanek pozwala na ustalenie, że w przedmiotowej sprawie rzeczywiście występuje premia.

Przed wszystkim sama wysokość wypłacanych wcześniej M. L. „nagród uznaniowych” pozwala na wyciągnięcie takiego wniosku. Przykładowe kwoty: 1.721,76 zł, 860,87 zł czy też 997,15 zł. Powstaje bowiem pytanie jaki pracodawca w sposób uznaniowy wypłaca nagrodę w wysokości pojedynczych groszy. Jak wskazuje doświadczenie życiowe zazwyczaj operuje się w takiej sytuacji bardziej okrągłymi kwotami. Zaś te faktycznie występujące wskazują, że podstawą ich naliczania jest jakaś procedura matematyczna charakterystyczna właśnie dla premii.

Zresztą o takowej wprost mowa zarówno w zeznaniach świadków /M. P. czy S. S./ jak i w dokumentach przedstawionych przez powoda /przeliczniki/.

Ich wiarygodności akurat pozwany nie kwestionował. Również maile autorstwa K. K. z których wprost wynika, że premię albo przyznano, albo nie, lub też przesunięto termin jej wypłaty /k.32-35/.

Dlatego też pozwany usiłował sugerować, że nawet przy realizacji planu wypłata świadczenia była uzależniona od de facto jego arbitralnej decyzji w postaci ogólnej oceny pracownika.

W takiej sytuacji powinien to jednak udowodnić. Rzeczywiście mail z k.35 wprost wskazuje, że premia była jednak uzależniona od dochodowości pozyskanych klientów, ale dotyczy on czerwca 2013 roku za który to okres powództwo i tak oddalono.

Podobnie wynika z samych przeliczników gdzie w punkcie 8 jest przewidziana swoista kara za brak osiągnięcia przez danego kontrahenta poziomu minimalnej sprzedaży, ale w postaci zwiększenia planu na kolejny miesiąc /k.5/.

O tym właśnie mówił świadek S. S. /k.210 ad.31/. Przyznał również, że były dokonywane potrącenia po 50 zł za terminal w takiej sytuacji, ale dopiero po kilku miesiącach.

Problem w tym, że jeśli pozwany określił w sposób matematycznie dokładny jaki poziom sprzedaży uprawnia do uzyskania premii to równocześnie nie może uzależniać jej wypłaty od kryteriów całkowicie dowolnych i arbitralnych. Tworzy się bowiem pewne hybrydowe świadczenie tylko w tym celu aby umożliwić pozbawienie pracownika należnej mu wypłaty.

Jeśli bowiem przedstawiciel handlowy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę to i tak musi otrzymać minimalne wynagrodzenie. Z istoty tego zawodu wynika jednak zwiększanie motywacji poprzez nakreślanie planów do realizacji i premiowanie takich osiągnięć poprzez wypłaty pieniężne.

W ocenie Sądu pozwany nie wskazał jasnych kryteriów związanych z dochodowością klientów pozwalających na pozbawienie pracownika prawa do premii. Nie jest bowiem sporne, że takowe można było zastosować co byłoby zupełnie logicznie. Problem w tym, że nie wiadomo przykładowo jaki był okres czasu do weryfikacji tych klientów, czy ważna była ich liczba czy też nie, czy uwzględniano wysokość zadłużenia itd.

Sporną kwestię w jaki sposób przeliczać montaż terminali zleconych na rzecz firmy (...) rozstrzygnięto na korzyść powoda. Ogólna zasada wynikająca z „przeliczników premii” wskazuje bowiem, że w takim wypadku był to stosunek 2 do 1 /patrz k.5 pkt.2/, zaś w przypadku zlecenia przez call center 0,5 do 1. Logiczne motywy takiego postąpienia

wyjaśnił świadek M. J.. Jednakże brak tutaj jakichkolwiek wyłączeń, zaś przykładowe wyliczenie z punktu 2, które nie zawiera nazwy akurat tej firmy nie może być decydujące.

Podobnie świadek M. P. (2) niczego nie wiedział o takim wyłączeniu, w każdym razie jemu nigdy nie obniżono premii z tej przyczyny.

Również świadek S. S. (2), który uczestniczył w tego typu akcjach potwierdził, że montowane wtedy terminale były zaliczane na poczet realizacji planów.

Dlatego też w ocenie Sądu prawidłowe rozliczenie powoda przedstawił pozwany w piśmie z k.214.

I tak w maju realizacja planu wyniosła 95%, jeśli tak to M. L. należy się kwota $90\% \times 1.100 \text{ zł netto}$ /czyli 1.483 zł brutto/ = 1.335,26 zł brutto.

Wysokość targetu wynika z zeznań powoda /k.110/ gdyż pozwany własnych wyliczeń nie zaprezentował, a podanej kwoty nie zanegował. Mieści się ona również w przedziale o jakim zeznawał świadek M. P. /k.163/.

W ocenie Sądu warunek, że rozliczenie premii podzielone jest na trzy cele oznacza, że w każdej z grup powód powinien osiągnąć poziom sprzedaży na poziomie minimum 33,33% /k.5/. Oznacza to, że przedstawiciel handlowy był zmuszony do w miarę równomiernego zbywania wszystkich produktów jakie firma miała w asortymencie. W przeciwnym wypadku bowiem mógł się skoncentrować na najłatwiejszym z nich zaniehbując pozostałe.

Oczywiście jak wynika z warunków premii za miesiąc maj nie pojawia się tam dodatkowy bonus w postaci 500 zł za dodatkowych 5 terminali. Ten występuje tylko w czerwcu 2013 roku. Tutaj jednak poziom realizacji planu przez powoda wyniósł jedynie 59% /k.214/ co w żadnym razie nie uprawnia go do otrzymania premii.

Termin zapłaty za maj 2013 roku czyli 20 czerwca 2013 roku wynika z maila z k.35. Jego przesunięcie jako dowolne nie może wpływać na termin wymagalności tego roszczenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art.100 i 102 kpc znosząc je wzajemnie. Nie zasługuje bowiem na aprobatę praktyka pozwanej, która z jednej strony tworzy precyzyjne warunki umożliwiające uzyskanie premii, z drugiej zaś wprowadza obok nich jakieś niejasne i dowolne kryteria pozwalające na pozbawienie arbitralną decyzją wypracowanego świadczenia.

Ponadto zwolnienie powoda z pracy obligowało pozwaną do przedstawienia mu tych dokumentów pozwalających na weryfikację prawa do premii.

Pozwanego obciążono kosztami sądowymi w postaci części opłaty od pozwu czyli $400 \text{ zł} \times 17\%$ /stopień przegranej spółki/ = 68 zł.

Z: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi i pełn. pozwanemu