

*Sygn. akt IV P-upr 178/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 16 września 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

|                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| Przewodniczący: | <i>SSR Beata Bury</i>  |
| Protokolant:    | <i>Magdalena Zajac</i> |

po rozpoznaniu w dniu *16 września 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *K. G.*

przeciwko *(...) S.A. w R.*

**o premię**

**I. zasądza od pozwanego *(...) S.A. w R.* na rzecz powoda *K. G.* kwotę *3 150,00 zł (trzy tysiące sto pięćdziesiąt złotych) brutto tytułem premii za III kwartał 2014r.,***

**II. kosztami sądowymi powstałymi w toku postępowania obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego *(...) S.A. w R.* na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie następujące kwoty: *100,00 zł (sto złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu oraz 93,00 zł (dziewięćdziesiąt trzy złote) tytułem wydatków,***

**III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

*Sygn. akt IV P.upr. 178/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 16 września 2015 roku**

Pozwem z dnia 1 kwietnia 2015 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej *(...) S.A. w R.*, powód *K. G.* wniósł o zasądzenie kwoty *3 150,00 zł* tytułem wynagrodzenia za pracę – premii kwartalnej za okres lipiec-wrzesień 2014 r. (III kwartał).

W uzasadnieniu wskazał, że pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego od dnia 12 listopada 2013 r. do dnia 1 listopada 2014 r. jako kierownik operacyjny. Jego bezpośrednim przełożonym była *W. J.* – menedżer operacyjny. Stosunek pracy stron uległ rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracownika. Dalej podawał, że przez cały okres zatrudnienia, po zakończeniu każdego kwartału, otrzymywał premię. Pracodawca zaniechał tego za III kwartał 2014 r. Przy podejmowaniu pracy powód otrzymał informację, że w spółce obowiązuje system premiowy kwartalny. Dodatkowo w dniu 22 maja 2014 r. otrzymał od bezpośredniego przełożonego e-maila o obowiązującym w spółce systemie premiowym – warunkach, jakie należy spełnić, aby otrzymać premię. Powód zaprzeczył, aby w maju on i jego przełożona otrzymali informację od władz spółki o zmianie systemu premiowania – w tym miesiącu nastąpiły zmiany

w zarządzie spółki (6 maja 2014 r.), ale jednocześnie pojawił się e-mail o systemie premiowania. W dniu 6 maja 2014 r. Prezes Zarządu – R. P. przedstawił informację na zebraniu, że system premiowania istnieje i nie należy obawiać się jego utraty. Potwierdzeniem tego jest korespondencja z 22 maja 2014 r. Dodatkowo powód argumentował, że pozwany, używając określenia „zmiana” w istocie przyznaje, że istniał system premiowania, skoro zmienić można tylko to, co faktycznie istnieje. Wskazywany składnik nie może być kwalifikowany jako nagroda, albowiem przysługiwał po każdym kwartale, na podstawie wskaźników ujętych w tabelach, za zrealizowanie planu i przysługiwał każdemu pracownikowi. Przelew z dnia 9 maja 2014 r. został oznaczony jako premia kwartalna. Dodatkowo istotne jest, że premia za II kwartał nie została wypłacona wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2014 r. Wówczas – po interwencjach pracowników – została wypłacona. Dodatkowo powód wskazał, że gdyby pozwany pracodawca nie był zadowolony z wyników jego pracy, nie proponowałby mu kontynuacji zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, że u pozwanego decyzja o przyznaniu premii miała charakter uznaniowy i należała wyłącznie do pracodawcy. W istocie stanowiła nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie pracy o charakterze motywacyjnym. Premie wypłacane dotąd powodowi były możliwe z uwagi na to, że pozwalała na to sytuacja finansowa spółki. Zestawienia pomocniczo ustalające wysokość premii nigdy nie zostały sformalizowane poprzez ich akceptację przez osoby reprezentujące spółkę. W maju 2014 r. nowy zarząd zweryfikował zasady przyznawania premii, wskazując, że będzie ona otrzymywana przez pracownika za zaangażowanie i wkład w pracę, tj. w wyjątkowych przypadkach – dla pracowników wyróżniających się. O decyzji zarządu poinformowano menedżerów operacyjnych, a ci mieli przekazać informacje kierownikom operacyjnym. W konsekwencji, premia za III kwartał jest nienależna powodowi z powodu braku wyjątkowych osiągnięć w jego pracy oraz w związku z trudną sytuacją finansową spółki.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód K. G. od dnia 12 listopada 2013 r. do dnia 1 listopada 2014 r. pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego (...) S.A. w R. jako kierownik operacyjny. Jego bezpośrednim przełożonym była W. J. – menedżer operacyjny (do października 2014 r.), a ostatnich dwóch miesiącach – S. S. (2). Zgodnie z umową o pracę z dnia lutego 2014 r., zawartą na czas określony do dnia 31 stycznia 2019 r., miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3 000,00 zł.

Stosunek pracy stron uległ rozwiązaniu z dniem 1 listopada 2014 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda. K. G. nie uległ namowo przełożonych pozostania w zatrudnieniu przy wzroście warunków wynagradzania.

(dowód: akta osobowe pracownika, zaświadczenie – k. 58, 69-70)

Przy podejmowaniu pracy powód otrzymał informację, że w spółce obowiązuje system premii kwartalnej (od 2013 r.). Zgodnie z umową o pracę jego wynagrodzenie za pracę obejmowało wynagrodzenie zasadnicze. Do tego poinformowano go o wypłacie premii uzależnionej od 4 czynników.

Przez cały okres zatrudnienia, powód, po zakończeniu każdego kwartału, otrzymywał premię. Zasada jej przyznawania była taka, że była ona wypłacana cokwartalnie w następnym miesiącu po zakończeniu kwartału. Aby otrzymać premię, pracownik musiał wypełnić druk – tabelę w pliku Excel przesyłaną do bezpośredniego przełożonego i przez niego weryfikowaną. Następnie otrzymywał pieniądze na rachunek bankowy, analogicznie jak wynagrodzenie za pracę oznaczane jako „premia kwartalna”. W tabeli znajdowały się informacje dotyczące wyników pracy – zrealizowanego obrotu, wartości zakupów w grupie kapitałowej (...), wynik tzw. tajemniczego klienta i ocena zaangażowania w pracę. To ostatnie kryterium badał bezpośredni przełożony. W ramach każdej z kategorii były wskazane określone zadania do wykonania i po upływie kwartału rozliczano ich realizację. Wskazywany składnik przysługiwał po każdym kwartale, na podstawie wskaźników ujętych w tabelach, za zrealizowanie planu i przysługiwał każdemu pracownikowi. Niezrealizowanie któregoś z warunków tam wskazanym powodowało obniżenie premii. Można było otrzymać jeszcze dodatkowy bonus w wysokości 200,00 złotych określony przez G. L. jako „per-sklep” za wykonanie planu na podległych sklepach – wykonanie obrotu i planu sprzedaży na wszystkich sklepach.

Na podstawie tabeli menedżer operacyjny wnioskował do asystentki zarządu i zarządu w postaci korespondencji email o wypłatę premii, która następnie była wypłacana. Pracownicy (kierownicy operacyjni) podlegli W. J. zawsze otrzymywali premię. Tabelaiczny dokument został stworzony przez nią wraz ze S. S. (2) i został on zaakceptowany przez poprzedniego prezesa zarządu - W. B.. Obowiązywał od marca 2013 r., a W. J., podobnie pozostali menedżerowie operacyjni, stosowała go do końca swojego zatrudnienia.

(dowód: dokumenty zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom (...) sp. z o.o. zatrudnionych na stanowiskach Kierownika Operacyjnego – k. 13-16, zeznania świadków: W. J. – k. 81-83, A. S. – k. 112-113, częściowo zeznania świadków: S. S. (2) – k. 83-85, G. L. – k. 110-112, zeznania powoda K. G. – k. 63, 114-115)

Ostatni przelew zrealizowany na rzecz powoda w zakresie premii, z dnia 9 maja 2014 r., został oznaczony jako „premia kwartalna”.

W dniu 22 maja 2014 r. K. G. otrzymał od bezpośredniego przełożonego: W. J. e-maila o obowiązującym w spółce systemie premiowym, tj. o warunkach, jakie należy spełnić, aby otrzymać premię - zasady przyznawania premii dla kierowników operacyjnych.

W dniu 6 maja 2014 r. nastąpiły zmiany w zarządzie spółki (po jej przekształceniu w spółkę akcyjną). W tym też dniu Prezes Zarządu – R. P. przedstawił na zebraniu informację, że system premiowania istnieje i nie należy obawiać się jego utraty - premia nadal będzie zadaniowa i rozliczana wg zadań i pracownicy nic nie stracą pod względem finansowym. Potwierdzeniem tego była korespondencja z dnia 22 maja 2014 r. Jednocześnie zarząd planował zmiany w systemie wynagrodzeń poprzez likwidację premii i podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych.

Premia za II kwartał nie została wypłacona wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2014 r., ale z kilkudniowym opóźnieniem – po interwencji pracowników (w dniu 11 sierpnia 2014 r.)

Pracodawca zaniechał wypłaty premii kwartalnej za III kwartał 2014 r. na rzecz K. G.. Wypłacił ją pozostałym pracownikom w grupie zawodowej powoda.

(dowód: potwierdzenie przelewu – k. 17, zestawienie – k. 98)

Zgodnie z wyliczeniem premia należna powodowi za III kwartał 2014 r. wynosi 3 150,00 zł.

(dowód: wyliczenie – k. 21-25)

Podczas spotkań operacyjnych w maju-czerwcu 2014 r. nie był omawiany temat bieżących zmian w systemie premiowania.

(dowód: protokoły – k. 71-73)

Zgodnie z § 5 Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. w R. pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz premia uznaniowa zależna od wyników pracy danego pracownika. O przyznaniu premii decyduje każdorazowo pracodawca (ust. 1). Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej oraz o jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu po konsultacji z Dyrektorem odpowiedzialnym za pion i w uzgodnieniu z pracodawcą, uwzględniając: 1) aktualne możliwości finansowe przedsiębiorstwa, 2) indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, 3) lojalność pracownika w stosunku do przedsiębiorstwa oraz stosunek do współpracowników. Pracownikowi szczególnie się wyróżniającemu może być przyznana, na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, nagroda. Wysokość nagrody każdorazowo wnioskuje Prezes Zarządu w porozumieniu z Dyrektorem odpowiedzialnym za pion, a zatwierdza każdorazowo pracodawca, przy czym jej wysokość nie może przekroczyć 100% kwoty wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego nagradzanemu w miesiącu wypłaty nagrody wynikającego z osobistego zaszeregowania tego pracownika (§ 8).

W styczniu 2015 r. u pozwanego zmieniono zasady wynagradzania pracowników – podwyższono wynagrodzenie zasadnicze i odstąpiono od wypłaty premii.

W spornej sprawie stanowisko zajmowała PIP (...) w R..

(dowód: pismo z PIP (...) k. 9-10, e-mail – k. 11-12, 21-22, wezwanie do zapłaty – k. 18-20, odpis z KRS-u – k. 38-44, Regulamin wynagradzania – k. 45-47, protokół kontroli – k. 48-56, pismo powoda – k. 57, zeznania świadków: W. J. – k. 81-83, A. S. – k. 112-113, częściowo zeznania świadków: S. S. (2) – k. 83-85, G. L. – k. 110-112, zeznania powoda K. G. – k. 63, 114-115)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów. Przymiot wiarygodności posiadają dowody z dokumentów. Ich treść i autentyczność nie budzi wątpliwości, stanowiąc odzwierciedlenie stanu rzeczywistego.

W ocenie Sądu za wiarygodne należało uznać zeznania świadków: W. J. oraz A. S., albowiem są one logiczne, spójne i korespondują wzajemnie ze sobą. Analogicznym przymiotem Sąd obdarzył wypowiedzi powoda K. G. jako racjonalne oraz odpowiadające wskazaniom doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom S. S. (2), że wypłacana pracownikom premia miała charakter uznaniowy i była w istocie nagrodą i że na spotkaniach z zarządem w maju-czerwcu 2014 r. wskazywano na to podległym pracownikom, powołując się dodatkowo na sytuację ekonomiczną spółki. Podobny wniosek dotyczy zeznań G. L.. Odnośnie tego drugiego świadka, Sąd zakwestionował również wiarygodność jego wypowiedzi, że nie był mu znany dokument, którym posługiwali się menedżerowie operacyjni do wyliczenia cokwartalnej premii kierowników operacyjnych. Funkcjonowanie tego dokumentu w obrocie potwierdzili bowiem pozostali świadkowie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej, uznając okoliczności wskazane w piśmie z dnia 11 września 2015 r. za nieusprawiedliwione i niewykazane. Do pisma bowiem nie dołączono żadnych dowodów potwierdzających plany wyjazdowe i służbowe członków zarządu, jak zresztą wynika z samego pisma – wcześniej ustalonych, a nie wynikających z nagłych okoliczności, a o których strona nie powiadomiła Sądu wcześniej w celu ewentualnej zmiany terminu rozprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W niniejszym postępowaniu powód K. G. dochodził zapłaty premii kwartalnej jako składnika wynagrodzenia za pracę, a który pracodawca kwalifikował jako nagrodę (premię uznaniową).

W realiach niniejszej sprawy istotne znaczenie ma właśnie prawna kwalifikacja składnika - szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę - określanego u pozwanego jako premia kwartalna. Zasadniczym kryterium nie jest przy tym nazwa świadczenia, lecz to, czy przesłanki jego nabycia są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości ich przyznania (premia) czy też pozostają one w całości swobodnej gestii pracodawcy (nagroda). W tym drugim przypadku tak rozumiane świadczenie nie stanowi w istocie premii, a nagrodę i nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, raczej dodatkowym świadczeniem pieniężnym ze stosunku pracy o charakterze uznaniowym, tak co do zasady, jak i wysokości (M. T. Romer: Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 326, A. M. Świątkowski, Komentarz do Kodeksu pracy, tom I, Kraków 2002, s. 364, wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99). Przesłanki nabycia prawa do premii są zazwyczaj ustalane w regulaminach premiowania, a ich przyznawanie ma związek z tzw. układem warunkującym premii (w razie spełnienia przesłanek przewidzianych w regulaminie premiowania powstaje roszczenie o premię). Premii nie należy mylić z nagrodą pracowniczą. Błędne jest przy tym dokonywanie podziału na tzw. premie regulaminowe i uznaniowe - jeżeli dane świadczenie jest premią, to zawsze jest to premia regulaminowa. Każde zaś świadczenie zależne od uznania pracodawcy (tzw. premia uznaniowa) jest w istocie nagrodą. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, natomiast nagroda – nie (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2009, s. 289-290).

Zdaniem Sądu sporny składnik wynagrodzenia za pracę stanowił w istocie premię, a nie nagrodę. Świadczy o tym zarówno katalog warunków jej przyznawania (wydajność pracownika, jakość jego pracy oraz zaangażowanie w realizację zadań), jak również tryb (wniosek bezpośredniego przełożonego oparty na tabelarycznym zestawieniu wyników pracy). Zarówno nazwa składnika, jak i jego przesłanki – w istocie mierzalne – pozwalają zakwalifikować go jako podlegający wliczeniu do wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 164/14).

To, co zatem w spornej sprawie pracodawca nazywa nagrodą, w istocie stanowiło premię - stanowiącą składnik wynagrodzenia za pracę. Rację ma powód, że pozwany, używając określenia „zmiana” w istocie przyznaje, że istniał system premiowania, skoro zmienić można tylko to, co faktycznie istnieje. Wskazywany składnik nie może być kwalifikowany jako nagroda, albowiem przysługiwał po każdym kwartale, na podstawie wskaźników ujętych w tabelach (bez znaczenia pozostaje przy tym czy został przez poprzedni zarząd wprowadzony w sposób sformalizowany, skoro funkcjonował w obrocie od kilkunastu miesięcy), za zrealizowanie planu i przysługiwał każdemu pracownikowi. Także przelewy go dotyczące były oznaczany jako premia kwartalna. Dodatkowo w styczniu 2015 r. u pozwanego zmieniono zasady wynagradzania pracowników – podwyższono wynagrodzenie zasadnicze i odstąpiono od wypłaty premii, czyli zrealizowano to, co wcześniej było objęte jedynie zapowiedziami. Gdyby premia dotychczasowa miała być nagrodą, w istocie wypłatą uznaniową, taka zmiana byłaby zbędna. Podobnie należy ocenić okoliczności związane z wypłatą premii za II kwartał, której nie wypłacono z wynagrodzeniem za lipiec 2014 r. i po interwencjach pracowników pracodawca w ciągu 3 dni dokonał tej wypłaty, powołując się na błąd pracownika księgowości bądź sekretariatu. Wskazać również należy na pewną niekonsekwencję w argumentacji strony pozwanej, która – z jednej strony – odwołuje się do braku roszczenia o premię jako składnika uznaniowego, z drugiej, natomiast powołuje się na trudną sytuację finansową spółki jako jeden z czynników będący negatywną przesłanką w przedmiocie zaniechania jej wypłaty. Również ta „trudna sytuacja ekonomiczna”, mająca mieć związek z zamykaniem sklepów, budzi wątpliwości sądu, skoro zarówno za III, jak i za IV kwartał 2014 r. wszystkim kierownikom operacyjnym wypłacono premie, w wysokości przewyższającej ich 1-miesięczne wynagrodzenia za pracę (w konsekwencji - nie stanowi nagrody, o której mowa w § 8 ust. 2 Regulaminu wynagradzania).

W konsekwencji, Sąd przyjął, że o tym, że sporne świadczenie nie miało charakteru uznaniowego świadczy nie tylko nazwanie go premią kwartalną, ale przedmiotowo istotny charakter tego uzgodnionego postanowienia płacowego, który - według miarodajnych ustaleń w sprawie - został zmieniony dopiero od stycznia 2015 r. Pracodawca nieskutecznie podważał wyłącznie charakter prawny spornego świadczenia, które nie było uznaniowym, ale ewidentnie roszczeniowym składnikiem uzgodnionego wynagrodzenia za pracę (premią kwartalną), do tego równocześnie wyliczał wysokość premii – także na potrzeby niniejszego postępowania – z uwzględnieniem negowanych w jego toku wskaźników.

W tym świetle, na rzecz powoda K. G., należało zasądzić kwotę jak w pkt I wyroku. W zaświadczeniu przedstawionym przez pozwanego – jako hipotetyczną wysokość premii – wskazano kwotę 2 700,00 zł i pomniejszoną ją o 450,00 zł przyznawane za zaangażowanie i jakość pracy. Zdaniem Sądu, skoro powodowi proponowano kontynuację zatrudnienia i wzrost wynagrodzenia za pracę, trudno przyjąć, aby w III kwartale 2014 r. nie wykazał się on powyższymi przymiotami. Dodatkowo postępowanie dowodowe nie wykazało, aby przełożeni i pracodawca powoda zgłaszali jakiegokolwiek zastrzeżenia odnośnie sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, skutkujące modyfikacją żądania w wysokości ustalonej w pozwie.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 28 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j.: Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono stosownie do treści art. 477<sup>2</sup> § 2 KPC.

SSR Beata Bury

R., dnia 18 września 2015 roku