

Sygn. akt *XP 1200/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. W.**

przeciwko (...) **S.A. z siedzibą we W.**

o zapłatę premii

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 1200/12*

UZASADNIENIE

Pozwem z 27 listopada 2012 r. (k.2, k.14) powód M. W. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. kwoty 24.000 zł z ustawowymi odsetkami od 30.04.2012 r. do dnia zapłaty, tytułem należnej premii. Jako podstawę prawną swego żądania wskazał zawartą przez strony umowę o pracę z 1 lutego 2011 r., na mocy której został zatrudniony jako Regionalny Dyrektor Sprzedaży.

W odpowiedzi na pozew (k.47-48) strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że żądana przez powoda kwota jest wyższa od maksymalnej kwoty premii przewidzianej umową o pracę, gdyż stanowi 21,82% wynagrodzenia rocznego powoda za 2011 r. Zarzuciła, że premia wynikająca z umowy była premią uznaniową; również regulamin wynagradzania przewidywał tylko premię uznaniową. Świadczenie to było więc nagrodą, a zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracownik może dochodzić wypłaty nagrody tylko jeśli została ona przyznana. Wobec okoliczności, że powodowi na 2011 r. nie ustalono szczególnych zadań do wykonania, premia uznaniowa nie została mu przyznana i nie nabył roszczenia o jej wypłatę. Ponadto zdaniem strony pozwanej skoro premia była premią roczną, a powód nie był zatrudniony przez cały 2011 r., to nie nabył prawa do premii.

Pismem z 23 maja 2013 r. (k.140-144) powód podniósł, że spełnił wszystkie wymagania, przewidziane w regulaminie wynagradzania do otrzymania premii uznaniowej. Premia przewidziana w umowie o pracę, zawartej z powodem,

była składnikiem wynagrodzenia zależnym od obiektywizowanych i sprawdzalnych kryteriów, określonych w § 5 regulaminu wynagradzania. Świadczenie to nie miało charakteru nagrody.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. zawarł z (...) S.A. z siedzibą we W. w dniu 1 lutego 2011 r. umowę o pracę na okres próbny od 1 lutego 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r., na mocy której został zatrudniony na stanowisku regionalnego dyrektora sprzedaży - dystrybucja tradycyjna, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem wynoszącym 10.000 zł brutto miesięcznie, z zastrzeżeniem zadaniowego systemu czasu pracy. W dniu 29 kwietnia 2011 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, poczynając od 1 maja 2011 r. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie. W obu umowach o pracę zastrzeżono, że pracownikowi przysługuje uznaniowa premia roczna w wysokości do 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, płatna do 30 kwietnia za rok poprzedni, w zależności od wykonania zadań ustalonych na dany rok.

Od 1 września 2011 r. powód był zatrudniony na stanowisku Regionalnego dyrektora sprzedaży. Od 1 stycznia 2012 r. jego wynagrodzenie zostało określone na kwotę 12.000 zł brutto miesięcznie.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 lutego 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została rozwiązana wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności: umowa o pracę z 1.02.2011 r. (kopia: k.7), umowa o pracę z 29.04.2011 r. (kopia: k.6), porozumienie zmieniające z 1.09.2011 r. (kopia: k.4), porozumienie zmieniające z 30.01.2012 r. (kopia: k.5), wypowiedzenie z 29.03.2012 r. (kopia: k.9), świadectwo pracy z 30.04.2012 r. (kopia: k.3)
- zaświadczenie z 17.01.2013 r. (k.59)

Zgodnie z § 5 regulaminu wynagradzania, obowiązującego u strony pozwanej, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia oraz zmianie wysokości wynagrodzenia, pracodawca uwzględnia w szczególności: rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje zawodowe pracownika wymagane przy jej wykonywaniu, w tym wykształcenie oraz doświadczenie w praktycznym wykonywaniu zawodu, ilość i jakość świadczonej pracy, cechy indywidualne eksponujące nabyte umiejętności w zakresie praktycznego i teoretycznego ich wykorzystania w procesie pracy, umiejętność samokształcenia i samodoskonalenia zawodowego, aktywność zawodową z uwzględnieniem rzeczywistych i wymiernych wyników tej aktywności wyrażonej osiągnięciami przedsiębiorstwa na odcinku pracy danego pracownika oraz zespołu w którym pracuje, zakres odpowiedzialności materialnej i porządkowej, zakres obowiązków pracownika, stopień złożoności technicznej i technologicznej wykonywanych czynności, staż pracy. W regulaminie wskazano, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracodawca może przyznać pracownikowi premię uznaniową w oparciu o ocenę jakości i ilości świadczonej pracy oraz w/w kryteria. Przyznawanie premii następuje z uwzględnieniem wyników ekonomicznych oraz możliwości finansowych pracodawcy.

Dowody:

- regulamin wynagradzania (k.127-131)

W 2010 r. dla regionalnych dyrektorów sprzedaży ustalano zasady premiowania na dany rok, oparte na mierzalnych, obiektywnych zadaniach do zrealizowania. Każde z zadań miało ustaloną wagę i znając poziom jego wykonania można było precyzyjnie określić wysokość premii rocznej. Podobne mechanizmy premiowania pracowników zatrudnionych w pionie sprzedażowym funkcjonowały w firmie też we wcześniejszych latach, z tym że w 2010 r. dla niektórych pracowników przygotowano indywidualne zasady premiowania, które w tym roku wyłączyły, na mocy porozumienia stron, reguły określone umowami o pracę. W pozostałych przypadkach po ustaleniu stopnia realizacji zadań przeprowadzana była ocena roczna, obejmująca nie tylko realizację zadań premiowych, ale także ocenę tzw.

„miękkich” elementów pracy. Po przeprowadzeniu oceny rocznej przez przełożonego kierowany był przez niego wniosek premiowy ze wskazaniem kwoty proponowanej premii. Wniosek przekazywany był przełożonemu wyższego stopnia lub zarządowi. Zdarzało się, że kwota przyznanej przez przełożonego premii była wyższa, niż premia wynikająca z zasad premiowania na dany rok, nie było natomiast praktyki obniżania jej. Ostateczna decyzja o przyznaniu premii należała do zarządu, który podejmując ją kierował się m.in. poziomem wypracowanego w danym roku zysku na działalności operacyjnej.

Na rok 2011 strona pozwana nie określiła regionalnym dyrektorom sprzedaży zadań premiowych do zrealizowania. Dotyczyło to również powoda, któremu nie określono celów premiowych i skonkretyzowanych zasad premiowania na 2011 r. i ostatecznie nie przyznano oraz nie wypłacono premii za ten rok. Większość pracowników zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich nie otrzymała premii rocznej za 2011 r.

Dowody:

- kopia pisma PIP z 21.11.2012 r. (k.10)
- wydruk korespondencji elektronicznej z 29.08.2011 r. (k.39), z 23.03.2012 r. (k.62-63), z 16.05.2012 r. (k.64), z 12.04.2012 r. (k.65), z 25.07.2012 r. (k.68-69), z 22.12.2011 r. (k.84)
- kopia pisma PIP z 5.03.2013 r. (k.139)
- protokół kontroli PIP z 15.02.2012 r. z załącznikami (k.181-201)
- kopia pisma z 2.04.2013 r. (k.207)
- zeznania A. J. (k.121v-122)
- częściowo: zeznania J. K. (k.151)
- częściowo: zeznania R. N. (k.151)
- zeznania W. W. (k.253)
- częściowo: przesłuchanie M. W. w charakterze powoda (k.253)
- częściowo: przesłuchanie I. G. w charakterze strony pozwanej (k.253)

Powód poddany był w 2011 r. roku ocenie jedynie w zakresie pracy w okresie od września do grudnia 2011 r. Ocena przeprowadzona 27 stycznia 2012 r. W rubryce „osiągnięcia i cele” wskazano, że wśród wyznaczonych powodowi celów w tym okresie były: (1) realizacja planów sprzedażowych (wykonanie 0%), (2) wyprzedaż poza gatunku (wykonanie 100%), (3) wprowadzenie kamienia do APS (wykonanie 50%), (4) implementacja nowego systemu odwiedzin klientów przez DT (wykonanie 50%), (5) planogram – termin realizacji i jakość przesyłanych informacji (wykonanie 0%), (6) terminowość raportowania (wykonanie 50%), (7) płatności – działania wpływające na polepszenie terminowości spłat zadłużenia przez klientów (wykonanie 75%), (8) coaching, rozwój kompetencji podwładnych Doradców Technicznych (wykonanie 50%). Skala ocen przyjęta na potrzeby tej oceny była określona następująco: „za szybko na ocenę”, „nie satysfakcjonująca”, „rozwijający się”, „dobry”, „bardzo dobry”, „wybitny”. Powód został oceniony jako „rozwijający się”.

Dowody:

- formularz „System oceny & rozwoju pracownika” (k.15-19)

Powodowi nie wypłacono premii rocznej za 2011 r.

bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożoną dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda, a w zakresie zasad przyznawania premii u strony pozwanej i okoliczności niewypłacenia premii za 2011 r. – na zeznaniach świadków, przesłuchaniu stron oraz złożonej korespondencji elektronicznej i dokumentacji opracowanej przez inspekcję pracy. Okoliczności sprawy w dużej mierze okazały się niesporne, różnice w relacjach świadków i stron w znacznej mierze wynikały z rozbieżnej interpretacji zasad premiowania stosowanych u strony pozwanej oraz z rozbieżności w interpretacji przyczyn niewypłacenia powodowi premii za 2011 r., nie zaś z odmiennego przedstawiania okoliczności faktycznych.

Wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań A. W. został oddalony (k.236) jak spóźniony. Natomiast dowody dotyczące sytuacji finansowej strony pozwanej i wyniku za 2011 r. ostatecznie okazały się nieprzydatne w sprawie, wobec stwierdzenia przez Sąd, że roszczenie dotyczyło premii o charakterze uznaniowym, zatem przyczyny odmowy jej przyznania nie miały wpływu na zasadność roszczeń powoda.

Powód w niniejszej sprawie domagał się zasądzenia na swoją rzecz premii rocznej, wynikającej z zawartej z nim umowy o pracę. Spór dotyczył przede wszystkim charakteru prawnego tej premii – powód wywodzi, że miała ona charakter regulaminowy, strona pozwana zaś, że była to premia uznaniowa.

Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę; warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77¹ kodeksu pracy, dalej: k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 2 k.p.). U strony pozwanej obowiązywał regulamin wynagradzania, przy czym nie określał on w skonkretyzowany sposób, w jaki sposób miałyby być ustalana premia wypłacana pracownikom; wskazywał natomiast, że ma ona charakter uznaniowy. Podobnie określały premię umowy o pracę, podpisane przez powoda – wynikało z nich, że pracownikowi przysługuje „**uznaniowa** premia roczna w wysokości do 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, płatna do 30 kwietnia za rok poprzedni, **w zależności od wykonania zadań ustalonych na dany rok**”.

Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnątrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli – ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29.06.2000 r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31.03.1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476). Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać (np. w postaci realizacji wyznaczonych mu mierzalnych zadań i celów albo w postaci uzyskania określonego wyniku sformalizowanej oceny pracowniczej). Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość (np. mieści się w określonym przedziale kwotowym), z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy.

Możliwa jest przy tym sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako premię „uznaniową”, ale jednocześnie kryteria jej nabycia są ścisłe, jednoznaczne i mierzalne, a procedura przyznawania sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. W wypadkach, gdy istnieje taki skonkretyzowany „regulamin” premiowania (zasady określające nabycie i wysokość premii), „uznaniowa” premia stanowi w rzeczywistości premię regulaminową, a pracownikowi może służyć roszczenie o jej wypłacenie.

Powód podnosił, że w jego przypadku taka właśnie sytuacja miała miejsce. Wskazywał, że choć pracodawca określił premię jako „uznaniową”, to jednak zasady premiowania wynikały z regulaminu pracy i umowy o pracę. Sąd nie podzielił tego poglądu. Umowa o pracę nie określa w bliższy sposób, jak były ustalone zasady premiowania powoda; ogranicza się wyłącznie do zakresienia górnej granicy premii rocznej oraz wskazania w ogólnikowy sposób, że premia jest zależna „od wykonania zadań ustalonych na dany rok”. Taki sposób określenia premii nie daje podstaw, aby uznać że pracodawca miał **obowiązek** ustalenia mierzalnych, obiektywnych, skonkretyzowanych zadań (celów) na dany rok i że w razie niewywiązania się z tego obowiązku pracownikowi przysługuje premia w maksymalnej kwocie przewidzianej umową; obowiązek taki nie wynika ani z umowy o pracę, ani z regulaminu wynagradzania. Co więcej, uzależnienie wysokości premii od realizacji zadań nie przesądza jeszcze o regulaminowym charakterze premii. Ani same zadania, ani ocena ich wykonania nie muszą być wcale wymierne i pozbawione elementu uznaniowości; przeciwnie – z reguły premie uznaniowe przyznawane są zależnie od tego, jak przełożony oceni realizowanie przez pracownika stawianych mu zadań. Premia uznaniowa może być uzależniona od subiektywnej oceny tego, jak pracownik wykonywał w danym okresie swe zadania, zwłaszcza w przypadku zadań o niemierzalnym charakterze.

W ocenie Sądu również treść regulaminu wynagradzania nie daje podstaw, aby przyjąć, że pracodawca ustalił skonkretyzowany, oparty na wymiernych wskaźnikach i obiektywnych przesłankach system premiowania. Powód wskazywał, że § 5 regulaminu określa w sposób wyczerpujący kryteria przyznawania premii pracownikom. Z regulaminu wynikało, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracodawca może przyznać pracownikowi premię uznaniową w oparciu o **ocenę jakości i ilości świadczonej pracy** oraz **kryteria wskazane w § 5 ust. 1 regulaminu**, a więc np. rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje zawodowe, cechy indywidualne eksponujące nabyte umiejętności w zakresie praktycznego i teoretycznego ich wykorzystania w procesie pracy, umiejętność samokształcenia i samodoskonalenia zawodowego, aktywność zawodową z uwzględnieniem rzeczywistych i wymiernych wyników tej aktywności, zakres odpowiedzialności materialnej i porządkowej, zakres obowiązków pracownika, stopień złożoności technicznej i technologicznej wykonywanych czynności, staż pracy. Tak sformułowanych zasad premiowania nie sposób uznać za jakikolwiek „regulamin” przyznawania premii regulaminowej. Kryteria przyznawania premii określone zostały w sposób ogólnikowy i blankietowy, a znaczna ich

część jest w wysokim stopniu ocenna. Na podstawie samego regulaminu nie można w sposób ścisły ustalić, w jakim stopniu pracownik zrealizował warunki premiowania i jaka (kwotowo) powinna mu przysługiwać premia.

Również przedstawiony przez powoda formularz oceny pracownika nie dawał podstaw do przyjęcia, że premia miała charakter regulaminowy. Świadkowie nie potwierdzili, aby istniał związek między funkcjonującym u strony pozwanej systemem ocen pracowniczych a przyznaniem premii w określonej wysokości. Świadek W. W. wskazał, że choć faktycznie częściowa realizacja planów dawała z reguły prawo do części premii (k.253, 00:25:20), to jednak z samego formularza oceny nie wynikało, czy ktoś nabył prawo do premii, czy nie (k.253, 00:26:25). Świadkowie nie potwierdzili tezy powoda, jakoby uzyskanie pozytywnej oceny pracowniczej dawało automatycznie prawo do premii i jakoby oznaczenie na zielono wyniku oceny świadczyło o zakwalifikowaniu pracownika do premiowania. Warto w tym miejscu wskazać, że przedstawiony przez powoda formularz oceny (k.15-19) dotyczy tylko niewielkiej części 2011 r. (a zatem trudno uznać, że wynik oceny mógłby przesądzać o uzyskaniu premii rocznej), a ponadto wskazany w nim poziom realizacji celów i zadań nie był wysoki. Trudno wywnioskować, jaka była waga poszczególnych celów, ale tylko w przypadku jednego realizacja oceniona została na 100%, zaś w zakresie większości pozycji nie przekroczyła 50%. Powód oceniony został jako pracownik „rozwijający się”, a nie dobry, bardzo dobry czy wybitny. W istocie powód otrzymał najniższą pozytywną ocenę. Nawet gdyby więc powyższa ocena była elementem procedury premiowania, trudno zakładać, jak chce tego powód, że wynik jego oceny pracowniczej uzasadniałby wypłatę premii w pełnej wysokości. Powód zarzucał, że wyniki wskazane w formularzu były niewłaściwe (w szczególności w zakresie pozycji 1 – realizacji planów sprzedaży, oraz pozycji 5 – terminu realizacji i jakości przesyłanych informacji), nie przedstawił jednak żadnych dowodów, które pozwalałyby na odniesienie się do tych zarzutów.

W tym miejscu przypomnieć należy, że powód zatrudniony był w pionie sprzedażowym strony pozwanej. W przypadku tego rodzaju pracowników (tak na stanowiskach menedżerskich, jak i na stanowiskach sprzedażowych) w praktyce podstawowym mechanizmem premiowania jest wyznaczanie okresowo celów sprzedażowych i przyznawanie premii bądź to w postaci procentu wartości sprzedaży, bądź to kwoty uzależnionej od realizacji określonych progów wartości sprzedanego towaru, liczby sprzedanych produktów z kluczowych kategorii, pozyskania zakładanej liczby klientów itp. Z reguły w przypadku tej kategorii pracowników dominują premie o charakterze regulaminowym, gdyż największe działanie motywacyjne ma dla nich jasne i pewne przełożenie uzyskanych wyników sprzedażowych na kwotę należnej premii. Jak wynika z zeznań przesłuchanych osób (A. J., R. N., W. W.) u strony pozwanej również we wcześniejszym okresie stosowano tego typu zasady premiowania. Co prawda J. K. (k.151, 00:16:10-00:17:00) i częściowo R. N. (k.151, 00:35:00-00:38:00) wskazywali, że nie był to stały mechanizm ustalania premii, niemniej jednak oni również przyznali, że podstawą uzyskania premii były wcześniej skonkretyzowane, wymierne cele stawiane pracownikom (k.151, J. K. 00:15:40, R. N. 00:41:20-00:42:30, 00:46:35-00:47:20). Bezsprzecznie w 2010 r. dla regionalnych dyrektorów sprzedaży opracowano sformalizowany indywidualny program premii (por. k.193v-194, k.197v-198); strona pozwana przyznała (k.229), że jego wprowadzenie doprowadziło do przekształcenia w tym okresie w odniesieniu do części pracowników premii uznaniowej w premię regulaminową, ale wyłącznie na okres tego roku i w oparciu o indywidualne porozumienie zawarte z pracownikami, którzy przystąpili do planu premiowego (k.193, k.197). Także kwota premii w tym okresie była ustalona inaczej niż w umowie o pracę (była wyższa od niej). Jednakże, co należy zdecydowanie podkreślić, wszyscy świadkowie byli zgodni co do tego, że na 2011 r. nie określono ani powodowi, ani pozostałym regionalnym dyrektorom sprzedaży celów rocznych i nie przedstawiono im planu premiowego na ten rok. Powód również takiego planu nie otrzymał i nie zawarło z nim porozumienia takiego, jakie we wcześniejszych latach zawarto z T. K. (k.193) i A. J. (k.197).

W tej sytuacji Sąd nie miał żadnych podstaw, aby uznać że premia przysługująca powodowi miała charakter premii regulaminowej, a nie premii uznaniowej. Powód nie przedstawił w toku procesu żadnych dowodów potwierdzających, że w stosunku do niego sformułowane zostały jakiegokolwiek zobiektywizowane zasady premiowego. Zasad takich nie zawiera umowa o pracę ani regulamin wynagradzania; nie ma też podstaw, aby uznać, że system ocen pracowniczych stanowił podstawę do przyznania premii w określonej kwocie. Powód nie wykazał, aby otrzymał indywidualny plan premii analogiczny do tego, jaki stosowany był przez stronę pozwaną w 2010 r. Z materiału dowodowego nie wynika też, aby strona pozwana miała obowiązek go przedstawić. Wszystkie akty dotyczące stosunku pracy jednoznacznie

określają premię należną powodowi jako premię **uznaniową**, zaś w przypadku takiej premii brak jest obowiązku określenia szczegółowych zasad jej przyznawania. Wobec powyższego zdaniem Sądu w 2011 r. premia roczna w przypadku powoda miała ewidentnie charakter premii uznaniowej i nie służy mu roszczenie o jej zapłatę.

Na marginesie zauważyć można, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika w sposób jasny, z czego wynikało nieprzyznanie powodowi premii za 2011 r. W toku kontroli PIP strona pozwana podnosiła, że wynikało to z faktu, że na rok 2011 nie określono regionalnym dyrektorem sprzedaży zadań (por. oświadczenie z k.199). W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazywała dodatkowo, że powód nie był zatrudniony u niej przez cały 2011 r., więc nie mógł otrzymać premii (k.48). Natomiast świadek R. N. (k.151, 00:35:00-00:38:00, 00:50:00) wskazywał, że niewypłacenie premii wynikało z niezrealizowania zakładanych wyników finansowych na poziomie całej spółki, co doprowadziło do nieprzyznania premii pracownikom. Co prawda spółka wykazała w tym okresie zysk, ale zdaniem świadka nie dotyczył on działalności operacyjnej. Warto nadmienić, że świadek ten w spornym okresie był członkiem zarządu strony pozwanej, a więc osobą decydującą o premiach. Świadek zaprzeczył, aby komukolwiek przyznano premię za 2011 r.; odmiennie zeznali J. K. (k.151, 00:27:08) i W. W. (k.253, 17:15-17:45), którzy wskazali, że kilku pracowników premie otrzymało. W. W. wyraził przypuszczenie, że premie wypłacono tym osobom, które – w przeciwieństwie do powoda – nie zrezygnowały z zatrudnienia. Okoliczność, że nie sposób właściwie ustalić, z czego wynikało przyznanie bądź nieprzyznanie premii w 2011 r. konkretnemu pracownikowi, również poniekąd pośrednio świadczy o dowolności w jej przyznawaniu i braku jasnych, sformalizowanych i ścisłych reguł jej uzyskania. Rację ma wszakże strona pozwana, wskazując, że wobec braku podstawowego warunku, jakim było określenie zadań na dany rok i wyznaczenie mierzalnych celów premiowych na ten rok, nie sposób ustalić, czy i w jakiej kwocie powodowi przysługiwałaby premia. To zaś, że takiego planu premiowania nie określono, wynika czytelnie i spójnie nie tylko z zeznań świadków, ale także z przedstawionej korespondencji elektronicznej. Jak już wskazano wyżej, pracodawca nie miał obowiązku przygotowania takiego zestawienia celów premiowych; to, że zwyczajowo w poprzednich latach były one wyznaczane, nie rodzi skutków dla powoda, skoro jego indywidualny stosunek pracy nie przewidywał obowiązku przedstawienia mu tych celów i nie wyznaczano mu takich celów w latach poprzednich (bo nie był jeszcze pracownikiem strony pozwanej).

Z powyższych przyczyn Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo, uznając że premia uzgodniona w umowie o pracę od początku miała charakter premii uznaniowej, zaś w toku zatrudnienia strony nie zawarły wprost ani w sposób dorozumiany żadnego porozumienia, które zmieniłoby charakter tej premii, w szczególności nie przyjęły żadnych skonkretyzowanych i wiążących reguł premiowania na 2011 r.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie II wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód w oparciu o zawartą z nim umowę oraz znane mu wcześniejsze zasady stosowane u strony pozwanej mógł zakładać, że służy mu roszczenie o zapłatę premii, tym bardziej, że oczekiwał w 2011 r. wyznaczenia mu zadań, o których mówiła umowa o pracę. Powód wiedział, że tego rodzaju zasady premiowania były stosowane w latach poprzednich, zaś strona pozwana ani w spornym okresie, ani w toku procesu nie wskazała, z czego właściwie wynikało to, że w 2011 r. odstąpiła od tej metody określenia zadań i od premiowania uzależnionego od ich realizacji. Także w toku kontroli PIP przeprowadzonej wskutek skargi powoda i A. J. inspektor pracy wskazywał na to, że pracodawca powinien takie

jasne zasady premiowania stosować. Powód mógł więc pozostawać w uzasadnionym subiektywnym przekonaniu, że jego żądanie jest zasadne.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi ani powóda, ani też stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa (punkt III wyroku).