

Sygn. akt X P (upr) 200/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 07 lipca 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa A. S. (1)

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

o zapłatę premii

I. zasądza od strony pozwanej Agencji (...) S.A. z siedzibą we W., na rzecz powódki A. S. (2) kwotę 1.500 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami od 28 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty,

II. nakazuje pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 75 tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

UZASADNIENIE

Powódka A. S. (2) wniosła pozew o zapłatę premii za miesiąc marzec 2012 r. w wysokości 1500,00 zł brutto i odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w okresie od marca 2012 r. do dnia zapłaty, poniesionych kosztów procesu według norm przypisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w maju 2011 r. została zatrudniona na stanowisku koordynatora merytorycznego. Zgodnie z zasadami przyznawania premii, które obowiązywały w czasie zatrudnienia powódki w spółce (...) S.A. za każdy napisany wniosek, który przeszedł pozytywnie ocenę formalną i merytoryczną przysługiwała premia w wysokości 3 000 zł. Kwota była wypłacana w dwóch częściach pierwsza po otrzymaniu informacji z wyników oceny merytorycznej. Powódka wskazała, że wykonując projekt „N. jakość zarządzania w partnerstwie 6 (...)” i jego zatwierdzeniu otrzymała premię. Powódka wskazała, że w dniu 19 kwietnia 2012 r. otrzymała pozytywną ocenę projektu po czym zwróciła się o wypłatę premii. Pozwany wyraził pisemną zgodę na podpisanie umowy o dofinansowaniu, która została podpisana w dniu 28 sierpnia 2012 r. We wrześniu 2012 r. powódka ponownie zwróciła się do pozwanego o wypłatę należnej premii na którą pozwany wyraził zgodę zaznaczając jako datę zapłaty w miarę możliwości posiadane środków- początek października, który to termin okazał się bezskuteczny. Na kolejnych spotkaniach pracowniczych pozwany wskazywał na trudną sytuację firmy i brak środków.

W dniu 24 stycznia 2014 r. wydano nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, który na mocy skutecznie wniesionego sprzeciwu utracił swoją moc.

Strona pozwana Agencja (...) S.A. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Strona pozwana zarzuciła brak podstawy prawnej żądania powódki ze względu na fakt spełnienia przez spółkę świadczenia ekwiwalentnego, faktyczne zrzeczenie się roszczenia przez powódkę oraz z ostrożności procesowej przedwczesność żądania powódki ze względu na brak ziszczenia się warunku zawieszającego posiadania przez spółkę wystarczających środków finansowych. Pozwana wskazała, że nie istniał u niej przyjęty w sposób formalny lub dorozumiany regulamin premiowania. Jedyнным dokumentem dotyczącym premii był Regulamin Wynagradzania. Podejście powódki do przygotowywania wniosków o dofinansowanie w kontekście jej obowiązków służbowych miało jedynie marginalne znaczenie gdyż powódka przygotowywała wnioski w godzinach pracy w ramach zapewnionej infrastruktury. Pozwana wskazała, że premia stanowiła alternatywę wynagradzania w razie nieprzedłużenia z nią umowy o pracę. Pozwana podkreśliła, że od roku 2012 żaden z pracowników nie otrzymał premii ani nagrody z wyjątkiem premii dla powódki z uwagi na złą sytuację finansową pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. (2) była zatrudniona u strony pozwanej Agencji (...) S.A. we W. na podstawie następujących umów:

umowa o pracę na okres próbny od dnia 18 maja 2011 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. na stanowisku koordynatora merytorycznego projektu: wdrażanie uprawnień zarządczych w partnerstwie (...)” w ramach podziałania 5.2.1. „Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

umowa o pracę na czas określony od dnia 01 lipca 2011 r. do dnia 31 lipca 2013 r. Na podstawie aneksu do umowy z dniem 01 czerwca 2012 r. strony zmieniły umowę w zakresie projektu koordynowanego przez powódkę na „N. jakość zarządzania w partnerstwie 6 (...)” w ramach podziałania 5.2.1. „ Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 30 listopada 2013 r.

Do zakresu obowiązków powódki należą dobór podwykonawców, opracowanie szczegółowego programu działań (prac wdrożeniowych, szkoleń), kontrola dokumentacji projektowej, kontrola działań promocyjnych i monitoringu.

Dowody: porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 60, umowy o pracę, aneks do umowy o pracę – akta osobowe.

Strona pozwana zajmowała się pozyskiwaniem i realizacją projektów finansowanych z programów operacyjnych z Unii europejskiej, programów rządowych.

Pozwana zatrudniała pracowników na umowy o pracę na okres realizacji projektu przez danego pracownika. Warunkiem dalszego zatrudnienia było uzyskanie zgody prezesa rządu i pozyskanie nowego projektu który będzie realizowany. Projekty finansowane ze środków budżetowych Unii Europejskiej przekazywały beneficjentom umów środki pośrednie w celu pokrycia kosztów zatrudnienia, kosztów realizacji projektu jak sprzęt, opłaty administracyjne.

Dowód: zeznania świadków M. T., (...) k. 108 (płyta CD), P. P. (1), M. Z., przesłuchanie w charakterze strony powódki – k. 124 (płyta CD).

Na jednym ze spotkań z pracownikami prezes zarządu przedstawił prezentację zawierającą zestawienie tabelaryczne wskazującą na możliwość uzyskiwania premii przez pracowników. Premia była należna za I fazą - sporządzenia wniosku, przejście pozytywne wniosku przez proces weryfikacji formalnej oraz za II fazą w postaci podpisania umowy o realizację projektu. Za każdą z faz należna była premia w wysokości 3000 zł, która w zależności od ilości pracowników pracujących przy pozyskaniu projektu była proporcjonalnie rozdzielana. Uzyskanie premii było uzależnione od wniosku o premie składanego w imieniu pracowników przez kierownika projektów, w formie pisemnej. Przyznanie premii dokonywane było przez akceptację prezesa zarządu i wypłatę kwoty. Strona pozwana nie sporządzała osobnych dokumentów o przyznanie premii.

Dowód: zeznania świadków P. P. (1), M. Z., przesłuchanie w charakterze strony powódki – k. 124 (płyta CD), częściowo zeznania świadka M. T. k. 108 (płyta CD).

Powódka w okresie zatrudnienia wraz innym pracownikiem E. T. sporządziła wniosek o pozyskanie nowego projektu. Strona pozwana zawarła z instytucją wdrażającą umowę o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki N. jakość zarządzania w partnerstwie 6 (...) " w ramach podziałania 5.2.1.

„Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Powódka wraz z drugim pracownikiem sporządziła wniosek o przyznanie premii, który został zaakceptowany przez przełożoną i przedstawiony prezesowi zarządu w dniu 24 marca 2012 r. Prezes zarządu wyraził zgodę na wypłatę premii po otrzymaniu dofinansowania projektu.

W dniu 10 kwietnia 2012 r. na konto powódki wpłynęła kwota 1044,85 zł tytułem premii uzyskanej na formalne przejście projektu.

W dniu 10 września 2012 r. przełożona powódki ponownie zwróciła się do prezesa zarządu o wypłacie drugiej części premii po powrocie projektu z realizacji. W dniu 16 września 2012 r. Prezes Zarządu wyraził zgodę z adnotacją do wypłatę w miarę posiadanych środków na początku października.

Pismem z dnia 02 grudnia 2013 r. powódka wezwała stronę pozwaną o wypłatę premii w wysokości 1 500 zł z tytułu przyjęcia do realizacji projektu. Pozwana odmówiła wypłaty i nie wypłaciła żądanej kwoty.

Dowód umowa o dofinansowanie k. 15-22, wniosek o przyznanie premii z dn. 24.03.2012 r. k. 14, przesłuchanie w charakterze strony A. S. (2) k. 124 (płyta CD), częściowo zeznania świadka A. J. (1) k. 108 (płyta CD), wezwanie do zapłaty k. 23, odpowiedź na wezwanie do zapłaty k. 24.

U pozwanej istniał Regulamin Wynagradzania wskazujący w § 16 pracodawca, w ramach planowanych na kolejny rok środków na wynagrodzenia, może przyznać pracownikom premię uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Z wnioskiem o przyznanie premii uznaniowej dla pracownika może wystąpić bezpośredni przełożony pracownika.

Dowód regulamin wynagradzania k.54-55.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Spór dotyczył przede wszystkim czy istniały podstawy do wypłaty premii.

Na wstępie należy wskazać, że 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, który wskazywała możliwość przyznawania premii uznaniowej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

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 wewnętrzzakładowych. 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.

Strona pozwana wskazywała w swoich argumentach, że nie istniał formalny system premiowania i że nie wypłacano pracownikom premii, zwłaszcza że w roku 2012 r. strona pozwana znajdowała się w ciężkiej sytuacji finansowej. Jednak materiał dowodowy prowadził do zupełnie przeciwnych wniosków.

Jak wynika z dowodów osobowych w postaci zeznań świadka P. P. (1), M. Z. prezes zarządu sporządził i przedstawił pracownikom na jednym ze spotkań dokument w formie prezentacji zawierających zestawienia wysokości premii. Następnie informacja o możliwości premii i jej kryteriach została przekazana powódce przez kierownika. Z zeznań powyższych świadków wynikało, że pracownicy byli uprawnieni do otrzymania premii w dwóch fazach dotyczących pracy nad danym projektem. Mianowicie uzyskanie premii w I fazie było uzależnione od spełnienia warunku w postaci pozyskania nowego projektu i zaakceptowania jego prawidłowości pod względem formalnym. W II fazie uzyskanie premii warunkowało przekazanie projektu do realizacji skutkującym podpisaniem umowy o dofinansowanie projektu i jego wprowadzenie. Przy czym należy zauważyć, że nie każdy projekt, który przeszedł fazę formalną był realizowany. Pracodawca ustalił wysokości premii na 3000 zł od danej fazy, a zatem łącznie pracownicy mogli otrzymać 6000 zł. Podkreślić należy, że kwota ta była stała i podlegała podziałowi między pracowników zespołu pracujących przy danym projekcie. Warunkiem przyznania premii było złożenie wniosku o jego wypłatę podpisanego przez bezpośredniego przełożonego. Zważywszy, iż strona pozwana wskazała na konkretne przesłanki warunkującego przyznanie premii i sposób ubiegania się o nią Sąd uznał, że premia ta uregulowana w sposób wewnętrzny spełniała kryteria charakterystyczne dla premii regulaminowej.

Przechodząc do okoliczności spełnienia warunków do przyznania premii dla powódki należy wskazać, iż powódka pracowała w dwuosobowym zespole nad projektem „N. jakość zarządzania w partnerstwie 6 (...)” w ramach podziałania 5.2.1. „Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Powyższy projekt przeszedł etap formalny skutkujący wypłatą dla powódki kwoty 1500 zł i dla drugiej pracownicy 1500 zł, na co wskazuje wydruk z rachunku bankowego i przesłuchanie powódki. Co więcej powyższy projekt przeszedł II fazę w postaci podpisania umowy o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki N. jakość zarządzania w partnerstwie 6 (...)” w ramach podziałania 5.2.1. „Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Tym samym wobec realizacji przesłanek powódka wraz z drugim pracownikiem przedstawiły dokument wniosku o premię zaakceptowany przez bezpośrednią przełożoną powódki A. J. (2), który w dniu 24 marca 2012 r. został przedstawiony prezesowi zarządu. Dowód z dokumentu wniosku o przyznanie premii i poczyniona na nim adnotacja z podpisem „zgodą po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu” prezesa zarządu wyraźnie wskazuje, że prezes zarządu wyraził zgodę na przyznanie premii uzależniając jej wypłatę od po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu. W ocenie Sądu dalsze działania prezesa zarządu w postaci nowych adnotacji i wyrażenia zgody na wypłatę premii pod warunkiem zawieszającym – w miarę posiadanych środków początek października było niedopuszczalne. Albowiem nie można w sposób dowolny zmieniać warunków przyznania premii o charakterze regulaminowym na uznaniową. Takie działanie jest bezskuteczne gdyż powódka nabyła uprawnienie do premii według zasad obowiązujących w trakcie ubiegania się o projekt, a więc zgodnie z warunkami wskazującymi na prawo do premii za podpisanie umowy o dofinansowanie projektu bez uzależnienia jej wypłaty od sytuacji finansowej pozwanej.

W dalszej kolejności odnosząc się do stanowiska pozwanej, iż premia została zrealizowana w postaci ekwiwalentu przez fakt zatrudnienia do nowego projektu. Powyższa argumentacja jest całkowicie chybiona z uwagi na fakt, wynikający z osobowego w postaci zeznań świadków, iż dalsze zatrudnienie pracowników było uzależnione od skutecznego ubiegania się o nowe projekty. W znacznej mierze pozytywne pozyskanie projektu wiązało się z niemal automatyczną jedynie formalną decyzją przełożonego o zatrudnieniu takiej osoby. Zatem pracownicy, którzy chcieli zachować ciągłość zatrudnienia musieli sporządzać wnioski o nowe projekty, które jeżeli zakończyły się realizacją, skutkowały zawarciem umowy o pracę na czas realizacji danego projektu. Powyższe znajduje potwierdzenie także w dowodzie w postaci umów o pracę powódki i aneksu do umowy z których jasno wynika, że okresem trwania umowy jest dany okres przewidziany dla projektu. W tym miejscu należy zauważyć, że wynagrodzenie pracowników, w tym powódki, zatrudnionych przy realizacji projektów finansowanych z Unii Europejskiej było wypłacane ze środków otrzymywanych na dany projekt jako koszty pośrednie realizacji projektu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożoną dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powódki, regulaminu wynagradzania, wniosku o premię, wyciągu z rachunku bankowego, których wiarygodność nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. W zakresie zasad przyznawania premii u strony pozwanej i okoliczności niewypłacenia premii za drugą fazę projektu w wysokości 1500 zł Sąd oparł się na zeznaniach świadków P. P. (2), M. Z. i przesłuchaniu powódki, które były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały, a nadto korespondowały z dowodem w postaci z dokumentu w postaci wniosku o premię. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. T. w części pozostającej w zgodności z zeznaniami wyżej wskazanych świadków w której świadek wskazywała wysokość premii, warunki jej otrzymania.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka T. S. jako niewiarygodne jako pozostające w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym w części opisującej premiowanie. Sąd jedynie za częściowo wiarygodne uznał zeznania świadka A. J. (2) w zakresie w którym świadek wskazywał złożenie wniosku o wypłatę premii dla powódki.

Mając na całokształt okoliczności sprawy znajdujący oparcie w materiale dowodowym Sąd doszedł do przekonania, że u strony pozwanej obowiązywały wewnętrzne zasady przyznawania premii o charakterze regulaminowym, której przesłanki otrzymania zostały spełnione przez powódkę. Tym samym należny dla powódki była wypłata kwoty 1500 zł. o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O powyższej kwoty Sąd zasądził odsetki, których początek określił od dnia doręczenia pozwanej wezwania do zapłaty kwoty premii.

O kosztach Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku mając na względzie art. 100 k.p.c. i art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398), nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 206 zł tytułem zwrotu części opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.