

Sygn. akt VIII P 36/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Gawlik
Sędziowie/Ławnicy:	
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2014 r. w Gliwicach

sprawy z powództwa G. J. (J.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział Kopalnia (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę, o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej – Oddział Kopalni (...) w R. na rzecz powoda G. J. kwotę 670,71zł (sześćset siedemdziesiąt złotych 71/100) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 maja 2011r. do 31 grudnia 2011r. z ustawowymi odsetkami

1. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 czerwca 2011r. do dnia zapłaty
2. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 sierpnia 2011r. do dnia zapłaty
3. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 września 2011r. do dnia zapłaty
4. od kwoty 91,52zł począwszy od 11 października 2011r. do dnia zapłaty
5. od kwoty 195,52zł począwszy od 11 listopada 2011r. do dnia zapłaty
6. od kwoty 118,56zł począwszy od 11grudnia 2011r. do dnia zapłaty
7. od kwoty 196,91zł począwszy od 11stycznia 2012r. do dnia zapłaty
8. od kwoty 48,68zł począwszy od 16 lutego 2012r. do dnia zapłaty

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej – Oddział Kopalni (...) w R. kwotę 34 zł (trzydzieści cztery złote) tytułem opłaty sądowej;

V. odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi w pozostałym zakresie.

(-) SSO Maria Gawlik

Sędzia

Sygn. akt VIII P 36/12

UZASADNIENIE

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółce Akcyjnej Oddział KWK (...) w R. łącznie kwoty 142.867,98 zł, w tym wyrównanie zmniejszonego wynagrodzenia od miesiąca maja 2009r. do 31 marca 2012r. na kwotę 36.340,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu zmniejszenia wynagrodzenia za okres od maja 2009r. do 31 marca 2012r. na kwotę 6.527,02 zł, wypłatę odszkodowania z tytułu obniżenia emerytury oraz naruszenia dóbr osobistych na kwotę 100.000,00 zł. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego, według obowiązujących przepisów prawa.

Na uzasadnienie złożonego pozwu powód podał, iż niesłusznie zmniejszono mu wynagrodzenie, a w szczególności od maja 2009r. zmniejszono wysokość premii z 80 % do 50 %, od marca 2010r. zmniejszono wysokość premii z 50 % do 30 %, a od października 2011r. zmniejszono wysokość premii z 30 % do 25 %, natomiast od stycznia 2012r. wypłacano mu premię w wysokości 52,10 %. Zmniejszenie premii nastąpiło bez podania przyczyn. W ocenie powoda obniżenie wynagrodzenia stanowiło naruszenie art. 18^{3c} § 2 k.p. Nadto podniósł, że sprawy dotyczące działania kierowanego przez niego oddziału były omawiane ze starszym inspektorem z pominięciem jego osoby, a także do niego trafiały pisma przychodzące do oddziału, co w jego ocenie stanowiło dyskryminację jego osoby i naruszało jego dobra osobiste oraz zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W dalszej części pozwu podniósł, że bezpodstawne zmniejszenie wynagrodzenia wpłynęło w istotny sposób na obniżenie jego emerytury.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana podniosła, iż obowiązujący system wynagradzania obejmuje w szczególności wynagrodzenie zasadnicze i premię regulaminową.

Porozumieniem z dnia 28 stycznia 2005r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę powodowi przyznano 18 kategorii zaszeregowania zasadniczego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1.750,00 zł. Oświadczeniem pracodawcy z dnia 26 października 2006r. powodowi przyznano 19 kategorię zaszeregowania zasadniczego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.000,00 zł Porozumieniem z dnia 4 stycznia 2010r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę powodowi przyznano 19 kategorię zaszeregowania osobistego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.080,00 zł.

Dalej podała, że zasady premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. KWK (...) w R. reguluje Regulamin Premiowania z dnia 21 stycznia 2005r., zgodnie z którym w ramach funduszu wynagrodzeń KWK (...) wyliczonego na każdy rok rozliczeniowy w oparciu o średnie wynagrodzenie określone dla Kopalni przez Zarząd S.A. oraz średnioroczne zatrudnienie wydziela się jego część na fundusz premiiowy dla pracowników Kopalni zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Nadto wskazała, że zgodnie z § 1 pkt. 2 Regulaminu, Fundusz premiiowy ma charakter zadaniowy w części gwarantowanej premii oraz uznaniowy w części przekraczającej poziom premii gwarantowanej. Zgodnie z § 5 pkt. 1 i

2 Regulaminu, Podziału premii wyliczonej dla oddziału na poszczególne grupy pracowników dokonuje przełożony w zależności od zaangażowania i wyników pracy pracownika. Indywidualna premia pracownika w danym oddziale nie może być ustalona poniżej 60 % średniej premii wyliczonej dla całego oddziału, co stanowi premię gwarantowaną.

Jednocześnie wskazała, że zgodnie z § 6 pkt. 4 Regulaminu, W przypadkach naruszenia dyscypliny pracy, nieprzestrzegania przepisów bhp, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, wadliwego wykonania pracy, spowodowania awarii, zniszczenia lub uszkodzenia majątku itp. indywidualna premia pracownika może zostać obniżona poniżej poziomu premii gwarantowanej z zachowaniem przepisów kodeksu pracy. Przypadki takie należy wpisywać do książki oceny pracownika z dokładnym uzasadnieniem przyczyny oraz powiadomić o niniejszym fakcie pracownika przed podpisaniem list premiowych na dany miesiąc.

Pozwana podniosła, że w roku 2011 w miesiącach maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień powodowi przyznano premię w wysokości niższej od premii gwarantowanej ze względu na negatywną ocenę pracy powoda przez jego przełożonego, co było zgodne z § 6 pkt. 4 Regulaminu.

W dalszej części pozwu pozwana nie zgodził się z powodem, iż niesłusznie zmniejszono mu wynagrodzenie, ponieważ wysokość premii przyznawanej powodowi w okresie od maja 2009r. do marca 2012r. była zgodna z obowiązującym regulaminem premiowania i uwzględniała zaangażowanie i wyniki pracy pracownika. Tak więc w ocenie pozwanej niezasadne jest zarówno żądanie wyrównania wynagrodzenia wraz odsetkami, jak i zasądzenie odszkodowanie z tytułu obniżenia emerytury.

Odnośnie roszczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych oraz zasady równego traktowania wskazano, że powód był na bieżąco informowany przez przełożonych o zmianach organizacyjnych jakie zachodziły w (...) S.A. Nadto ze względu na fakt, iż powód będzie pracował do 31 marca 2012r., tj. do przejścia na emeryturę nie angażowano go w najnowsze przedsięwzięcia i projekty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2003 r. do dnia 31 marca 2012r. na stanowisku głównego specjalisty ds. marketingu na powierzchni do 31 października 2006r., a od 1 listopada 2006r. na stanowisku głównego specjalisty ds. gospodarki kamieniem na powierzchni na oddziale gospodarki kamieniem działu przeróbki mechanicznej węgla. Od 1 stycznia 2012r. oddział ten został włączony do działu ochrony środowiska. Oddział gospodarki kamieniem zajmował się gospodarką kruszywem mineralnym oraz nadzór nad pracą wag technologicznych i handlowych w dziale przeróbki mechanicznej. Do obowiązków powoda należał nadzór nad sprzedażą kruszywa mineralnego powstałego jako odpad w przeróbce mechanicznej węgla oraz nadzór nad pracą wag, ich legalizacją i serwisem.

Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron w trybie art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. w związku z nabyciem prawa do emerytury.

Ustalono, że u pozwanej obowiązuje system wynagradzania, który obejmuje w szczególności wynagrodzenie zasadnicze i premię.

Porozumieniem z dnia 28 stycznia 2005r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę powodowi przyznano 18 kategorię zaszeregowania zasadniczego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1.750,00 zł. Oświadczeniem pracodawcy z dnia 26 października 2006r. przyznano mu 19 kategorię zaszeregowania zasadniczego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.000,00 zł. Natomiast porozumieniem z dnia 4 stycznia 2010r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę powodowi przyznano 19 kategorię zaszeregowania osobistego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.080,00 zł.

W spornym okresie od maja 2009r. do marca 2012r. powód dodatkowo otrzymywał premie w następujących wysokościach:

m-c	rok	% premii naliczonej	% premii wypłaconej	% premii gwarantowanej
V	2009	42,50	50,00	29,80
VI	2009	42,50	50,00	29,80
VII	2009	42,10	50,00	29,50
VIII	2009	42,90	50,00	30,00
IX	2009	42,50	50,00	29,80
X	2009	42,10	50,00	29,50
XI	2009	42,50	50,00	29,80
XI	2009	42,90	50,00	30,00
I	2010	43,30	50,00	30,03
II	2010	43,30	50,00	30,30
III	2010	41,00	30,00	28,70
IV	2010	39,80	30,00	27,90
V	2010	41,70	30,00	29,20
VI	2010	41,30	30,00	28,90
VII	2010	40,60	30,00	28,40
VIII	2010	40,20	30,00	28,10
IX	2010	39,80	30,00	27,90
X	2010	39,80	30,00	27,90

XI	2010	40,60	30,00	28,40
XII	2010	42,10	30,00	29,50
I	2011	42,10	30,00	29,50
II	2011	42,10	30,00	29,50
III	2011	42,10	30,00	29,50
IV	2011	42,90	30,00	30,00
V	2011	43,30	30,00	30,30
VI	2011	42,50	30,00	29,80
VII	2011	43,30	30,00	30,30
VIII	2011	43,30	30,00	30,30
IX	2011	49,20	30,00	34,40
X	2011	49,20	25,00	34,40
XI	2011	43,90	25,00	30,70
XII	2011	48,00	25,00	33,60
I	2012	52,10	52,10	36,50
II	2012	52,10	52,10	36,50
III	2012	52,50	52,10	36,80

Zasady premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. KWK (...) w R. reguluje Regulamin Premiowania z dnia 21 stycznia 2005r., zgodnie z którym w ramach funduszu wynagrodzeń KWK (...) wyliczonego na każdy rok rozliczeniowy w oparciu o średnie wynagrodzenie określone dla Kopalni przez Zarząd S.A. oraz średnioroczne zatrudnienie wydziela się jego część na fundusz premii dla pracowników Kopalni zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Zgodnie z § 1 pkt. 2 Regulaminu, Fundusz premiowy ma charakter zadaniowy w części gwarantowanej premii oraz uznaniowy w części przekraczającej poziom premii gwarantowanej. Zgodnie z § 5 pkt. 1 i 2 Regulaminu, Podziału premii wyliczonej dla oddziału na poszczególne grupy pracowników dokonuje przełożony w zależności od zaangażowania i wyników pracy pracownika. Indywidualna premia pracownika w danym oddziale nie może być ustalona poniżej 60 % średniej premii wyliczonej dla całego oddziału, co stanowi premię gwarantowaną.

Nadto zgodnie z § 6 pkt. 4 Regulaminu, W przypadkach naruszenia dyscypliny pracy, nieprzestrzegania przepisów bhp, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, wadliwego wykonania pracy, spowodowania awarii, zniszczenia lub uszkodzenia majątku itp. indywidualna premia pracownika może zostać obniżona poniżej poziomu premii gwarantowanej z zachowaniem przepisów kodeksu pracy. Przypadki takie należy wpisywać do książki oceny pracownika z dokładnym uzasadnieniem przyczyny oraz powiadomić o niniejszym fakcie pracownika przed podpisaniem list premiowych na dany miesiąc.

Ustalono, że powodowi w 2011 roku w miesiącach: maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień przyznano premię w wysokości niższej od premii gwarantowanej ze względu na negatywną ocenę jego pracy przez przełożonego powoda.

W Księżce Oceny Pracownika Rok – 2011 D. (...) zanotowano następujące uwagi dotyczące pracy powoda: w miesiącu maj – wg. wkładu pracy, lipiec – wg. wkładu pracy, sierpień – wg. wkładu pracy, wrzesień – brak zaangażowania, październik – brak wiedzy w sprawie naprawy wagi, listopad – brak operatywności, grudzień - brak operatywności i zaangażowania w związku z czym premię regulaminową w poszczególnych miesiącach pomniejszono odpowiednio o: 0,3 %, 0,3 %, 0,3 %, 4,4 %, 9,4 %, 5,7 % i 8,6 %. Negatywnej oceny pracy powoda dokonał jego przełożony W. D..

Nadto przełożona powoda w okresie od stycznia do marca 2012 roku D. M. negatywnie oceniła jakość pracy powoda, ale nie pomniejszyła premii regulaminowej, która przysługiwała w tym okresie powodowi.

Dodatkowo sam powód słuchany w charakterze strony potwierdził swoje małe zaangażowanie w pracę przed przejściem na emeryturę.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń i płac w celu wyliczenia:

- wysokości premii jaką otrzymywałby powód poczynszy od maja 2009r. do marca 2012r. przyjmując, iż wynosiłaby ona 80 % od podstawy wynagrodzenia powoda,

- różnicy pomiędzy wyliczoną przez biegłego premią przy przyjęciu 80 % wynagrodzenia, a wypłaconą powodowi premią za okres od maja 2009r. do marca 2012r.

oraz zgodnie z pismem pełnomocnika pozwanej z dnia 27.06.2013 r. celem wyliczenia z rozbiciem na poszczególne miesiące różnicą między premią uzyskaną i wypłaconą powodowi w miesiącach: maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2011r., a wysokością premii gwarantowanej, która potencjalnie przysługiwała powodowi w ww. miesiącach.

Biegły W. S. w opinii z dnia 17 października 2013r. w pierwszej kolejności dokonał wyliczenia wysokość premii jaką otrzymywałby powód poczynszy od maja 2009r. do marca 2012r. przyjmując, iż wynosiłaby ona 80 % od podstawy jego wynagrodzenia. W dalszej kolejności wyliczył różnicę między kwotą należną wyliczoną w ww. sposób, a kwota wypłaconą. Dodatkowo biegły dokonał wyliczenia różnic między premią gwarantowaną, a wypłaconą.

Sąd ustalił, że różnice między premią uzyskaną i wypłaconą powodowi w miesiącach: maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2011 roku, a wysokością premii gwarantowanej, która przysługiwała powodowi wynoszą odpowiednio:

m-c	rok	Premia w %	Premia w złotych			
Wyplacona	Gwarantowana	Wyplacona	Gwarantowana	Różnica		
V	2011	30,00	30,03	624,00	630,24	6,24
VII	2011	30,00	30,03	624,00	630,24	6,24
VIII	2011	30,00	30,03	624,00	630,24	6,24
IX	2011	30,00	34,40	624,00	715,52	91,52
X	2011	25,00	34,40	520,00	715,52	195,52
XI	2011	25,00	33,70	520,00	638,56	118,56
XII	2011	25,00	33,60	520,00	698,88	178,88

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: zeznań świadków: D. M. (k. – 134-138 a.s.), W. D. i A. G. (rozprawa z dnia 26 marca 2013r. 1 min. 31 sek. – 51 min. 27 sek.), zeznań świadków: R. P. i G. W. (rozprawa z dnia 13 czerwca 2013r. 1 min. 13 sek. – 38 min. 05 sek.), wyjaśnień powoda (rozprawa z dnia 13 czerwca 2013r. 39 min. 29 sek. – 1 godz. 7 min. 45 sek.), Regulamin Premiowania z dnia 21 stycznia 2005r. (k. 95-101 a.s.), opinii biegłego (k. 169-177 a.s.), a także akt osobowych powoda, porozumienia zawartego w dniu 20 grudnia 2004r., książki oceny pracownika Rok – 2011 D. (...) dołączonych do akt sprawy.

Dowody te Sąd uznał za logiczne, wzajemnie się uzupełniające i mogące stanowić podstawę dokonanych ustaleń faktycznych, a co za tym idzie pozwalające na wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

W szczególności Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom świadków, gdyż są spójne i wzajemnie się potwierdzają, a nadto znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd uznał, że roszczenie powoda o zapłatę kwoty 142.867,98 zł, w tym wyrównanie zmniejszonego wynagrodzenia od miesiąca maja 2009r. do 31 marca 2012r. na kwotę 36.340,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu zmniejszenia wynagrodzenia za okres od maja 2009r. do 31 marca 2012r. na kwotę 6.527,02 zł, wypłatę odszkodowania z tytułu obniżenia emerytury oraz naruszenia dóbr osobistych na kwotę 100.000,00 zł. nie zasługuje na uwzględnienie, ponad kwotę 670,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dat wymagalności do dnia zapłaty.

W pierwszej kolejności odnośnie charakteru premii obowiązującej u pozwanej zważyć należy, że kodeks pracy posługując się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, obejmuje wszystkie jego składniki, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1985r., III PZP 33/85, OSN 1985/5/64). Pojęcie „wynagrodzenia za pracę” zawiera więc wszelkie świadczenia pracodawcy wpłacane pracownikowi z tytułu

zatrudnienia, posiadające wartość majątkową i stanowiące formę odpłatności za pracę. Podstawowy podział składników wynagrodzenia obejmuje: wynagrodzenie podstawowe (zwane zasadniczym), premie oraz świadczenia dodatkowe oferowane pracownikowi.

Pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę lub wynikające z obowiązujących regulacji prawnych. Natomiast wysokość wynagrodzenia za pracę w indywidualnym stosunku pracy ustalają strony tego stosunku bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź przez powołanie w umowie odpowiednich przepisów płacowych regulujących szczegółowo składniki wynagrodzenia.

W rozpoznawanej sprawie wynagrodzenie powoda określone było w umowie o pracę, a także w regulaminie wynagradzania.

Zgodnie z punktem 1.4 umowy o pracę powodowi oprócz płacy zasadniczej przysługiwało prawo do premii zgodnie z obowiązującym regulaminem premiowania. Zasady premiowania pracowników zatrudnionych w (...) S.A. KWK (...) w R. reguluje Regulamin Premiowania z dnia 21 stycznia 2005r., zgodnie z którym w ramach funduszu wynagrodzeń KWK (...) wyliczonego na każdy rok rozliczeniowy w oparciu o średnie wynagrodzenie określone dla Kopalni przez Zarząd S.A. oraz średnioroczne zatrudnienie wydziela się jego część na fundusz premii dla pracowników Kopalni zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Zgodnie z § 1 pkt. 2 Regulaminu, Fundusz premii ma charakter zadaniowy w części gwarantowanej premii oraz uznaniowy w części przekraczającej poziom premii gwarantowanej. Zgodnie z § 5 pkt. 1 i 2 Regulaminu, Podziału premii wyliczonej dla oddziału na poszczególne grupy pracowników dokonuje przełożony w zależności od zaangażowania i wyników pracy pracownika. Indywidualna premia pracownika w danym oddziale nie może być ustalona poniżej 60 % średniej premii wyliczonej dla całego oddziału, co stanowi premię gwarantowaną.

Nadto zgodnie z § 6 pkt. 4 Regulaminu, W przypadkach naruszenia dyscypliny pracy, nieprzestrzegania przepisów bhp, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, wadliwego wykonania pracy, spowodowania awarii, zniszczenia lub uszkodzenia majątku itp. indywidualna premia pracownika może zostać obniżona poniżej poziomu premii gwarantowanej z zachowaniem przepisów kodeksu pracy. Przypadki takie należy wpisywać do książki oceny pracownika z dokładnym uzasadnieniem przyczyny oraz powiadomić o niniejszym fakcie pracownika przed podpisaniem list premiowych na dany miesiąc.

Tym samym stwierdzić należy, że w pozwanej spółce istniały dwa rodzaje premii - premia gwarantowana i premia uznaniowa, przyznawana w części przekraczającej poziom premii gwarantowanej. Nie ulega więc wątpliwości, że tylko premia uznaniowa była de facto formą nagrody, natomiast premia gwarancyjna należała się każdemu pracownikowi, jeśli miał ją zagwarantowaną w umowie o pracę i dobrze oraz terminowo wykonał swoje obowiązki w danym miesiącu.

Zauważyć należy, iż sama nazwa nie decyduje o charakterze określonego składnika wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1985r., I PR 44/85, Służba (...) nr 10 z 1985r.) .Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 1980 r. (sygn. I PRN 138/79, publ. LEX nr 84476) o charakterze premii czy też nagrody nie decyduje jej nazwa, jakkolwiek może mieć ona posiłkowe znaczenie, lecz to, czy warunkiem jej wypłaty jest zrealizowanie przez pracownika przewidzianych w akcie prawnym konkretnych i zobiektywizowanych przesłanek, czy też dane świadczenie stanowi tylko środek dyscyplinujący pracownika w zakresie jego normalnych obowiązków, którego wypłata nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika skonkretyzowanych i dających się określić zadań. Spełnienie przez pracownika zobiektywizowanych przesłanek nadaje danemu świadczeniu charakter premii, którą pracodawca, w odróżnieniu od nagrody, musi wypłacić pracownikowi. Uchybienie pracodawcy powyższemu obowiązkowi przesądza o powstaniu po stronie pracownika roszczenia o wypłatę premii. Premia stanowi zatem część wynagrodzenia pracownika za spełnioną przez niego pracę, a jak każde wynagrodzenie za pracę nie może być uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy. Społeczno-ekonomiczne znaczenie premii polega na tym, że z reguły stanowi ona ruchomy składnik wynagrodzenia za pracę, którego wysokość limitują określone rezultaty pracy konkretnego pracownika.

Jeżeli warunki premiowania określone są w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego (uchwała Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1983r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/92 oraz uchwała z 30 sierpnia 1986r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977r., I PRN 26/77, (...) 1978/8-9/81). Prawdopodobność oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych.

Analiza treści umowy o pracę powoda i regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej prowadzi do wniosku, że premia gwarantowana miała charakter premii regulaminowej, nie stanowiła formy nagrody albowiem w regulaminie wynagradzania, wskazane zostały konkretne warunki, których spełnienie uzasadniało przyznanie pracownikowi tej premii. Regulamin wynagradzania określał także tzw. przesłanki negatywne, których zaistnienie uzasadniało pozbawienie pracownika prawa do premii poniżej poziomu premii gwarantowanej.

Do przesłanek pozytywnych zaliczyć należy „stopień wykonania zadań wyznaczonych w analizie frontu górniczego na dany miesiąc” (§ 4 pkt. 1 regulaminu premiowania), a do przesłanek negatywnych zaliczyć natomiast należy: „naruszenie dyscypliny pracy, nieprzestrzeganie przepisów bhp, nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, wadliwe wykonanie pracy, spowodowanie awarii, zniszczenie lub uszkodzenie majątku” (§ 6 pkt. 4). Przy czym „przypadki takie należy wpisywać do książki oceny pracownika z dokładnym uzasadnieniem przyczyny oraz powiadomić o niniejszym fakcie pracownika przed podpisaniem list premiowych na dany miesiąc” (§ 6 pkt. 4 zdanie drugie).

Z powyższych zapisów wynika w sposób jednoznaczny, że przyznanie pracownikowi premii nie pozostawało całkowicie w swobodnej gestii pracodawcy, bowiem przesłanki premiowania określone zostały na tyle konkretnie, że możliwa jest kontrola czy przesłanki uzasadniające prawo pracownika do premii zostały spełnione, czy też wystąpiły przesłanki negatywne wyłączające prawo do premii.

W rozpoznawanej sprawie Sąd zatem zbadał, czy zaistniały przesłanki uzasadniające obniżenie powodowi wysokości premii za sporne miesiące. W ocenie Sądu należy wskazać, że strona pozwana niesłusznie zmniejszyła premię powoda w miesiącach: maj, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2011r. poniżej poziomu premii gwarantowanej, mimo negatywnej oceny pracy powoda w tym okresie, wobec czego Sąd uznał, że brak podstaw do pomniejszenia w tych miesiącach premii poniżej poziomu premii gwarantowanej.

Odnosząc się do zarzutów powoda dotyczących nierównego traktowania, Sąd stwierdza co następuje.

W art. 18^{3a}, 18^{3b} i 18^{3c} Kodeksu pracy ustawodawca zamieścił regulacje dotyczące obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników.

Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. powinność równego traktowania odnosi się do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz warunków dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W paragrafie pierwszym wymienia przykładowo cechy i okoliczności po stronie pracownika, które nie mogą stanowić kryterium różnicowania ich uprawnień i sposobu ich traktowania. W przykładowym wyliczeniu

wprowadza m.in. nakaz równego traktowania pracowników bez względu na to czy są oni zatrudnieni na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że np. pracodawca kierując pracownika na kurs podwyższający kwalifikacje zawodowe nie może udzielać skierowań tylko pracownikom zatrudnionym na pełnym etacie na podstawie umowy na czas nieokreślony. Wszyscy pracownicy powinni mieć jednakowe szanse przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Opisany przepis w paragrafie drugim wyjaśnia, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Dyskryminacja polega na zróżnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną (relewantną) cechą. Kodeks pracy rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. O dyskryminacji bezpośredniej mówimy w odniesieniu do konkretnego pracownika, który ze względu np. na płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne i inne kryteria wymienione w art. 18^{3a} k.p. bezprawnie zostaje pozbawiony lub ograniczony w prawach przysługujących innym pracownikom będącym w takiej samej sytuacji jak on. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do wszystkich lub znacznej ilości pracowników. Przejawia się w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia. Występuje, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę.

Nadto art. 18^{3c} k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że twierdzenia powoda dotyczące nierównego traktowania pracowników przez pozwaną nie znajdują oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sam powód potwierdził swoje niewielkie zaangażowanie w pracę przed przejściem przez emeryturę.

Nadto w ocenie Sądu stosunkowo niewielkie zmniejszenie wynagrodzenia nie wpłynęło w istotny sposób na obniżenie emerytury powoda.

W tej sytuacji Sąd orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku i zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej – Oddział Kopalni (...) w R. na rzecz powoda G. J. kwotę 670,71zł (sześćset siedemdziesiąt złotych 71/100) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 maja 2011r. do 31 grudnia 2011r. z ustawowymi odsetkami:

1. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 czerwca 2011r. do dnia zapłaty
2. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 sierpnia 2011r. do dnia zapłaty
3. od kwoty 6,24zł począwszy od 11 września 2011r. do dnia zapłaty
4. od kwoty 91,52zł począwszy od 11 października 2011r. do dnia zapłaty
5. od kwoty 195,52zł począwszy od 11 listopada 2011r. do dnia zapłaty
6. od kwoty 118,56zł począwszy od 11 grudnia 2011r. do dnia zapłaty
7. od kwoty 196,91zł począwszy od 11 stycznia 2012r. do dnia zapłaty
8. od kwoty 48,68zł począwszy od 16 lutego 2012r. do dnia zapłaty;

oddalając powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w punkcie drugim orzeczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego, orzeczono w punkcie trzecim wyroku, na podstawie § 11.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądając od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów w wysokości 2.700,00 zł.

Dodatkowo w punkcie czwartym orzeczenia Sąd nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółce Akcyjnej Oddział KWK (...) w R. kwotę 34,00 zł tytułem opłaty sądowej

Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami sądowymi w pozostałym zakresie, ponieważ postanowieniem z dnia 28 sierpnia 2012r. zwolnił powoda z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w postępowaniu w pierwszej instancji.

(-) SSO Maria Gawlik