

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 8 czerwca 2015r. (...) spółka akcyjna w W. domagała się zasądzenia na jej rzecz od M. S. kwoty 5671, 48 zł z ustawowymi odsetkami od 6 stycznia 2015r. oraz kosztów procesu wskazując, iż wypłaciła pozwanemu w listopadzie 2014r. premię prowizyjną w wysokości 13 249, 58 zł netto, naliczoną, jak się później okazało, nieprawidłowo, w wyniku czego po stronie pracownika powstała nadpłata w odpowiadająca kwocie żądania. (k. 7 – 9)

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 19 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy, do którego wniesiono pozew, nakazał M. S. zapłacić powodce żadaną kwotę z odsetkami i kosztami procesu w wysokości 1184 zł. (k. 58)

We wniesionym od tego nakazu sprzeciwie M. S. domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jego rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu według norm przepisanych kwestionując żądanie co do zasady i co do wysokości. Pozwany wskazał, iż dwa tygodnie po wypłacie premii i niemal miesiąc po upływie okresu na wnoszenie przez pracowników odwołań od wstępnych ustaleń premiovych otrzymał od pracodawcy informację, że po rozpoznaniu zastrzeżeń zgłoszonych po upływie wewnętrznie ustalonych terminów reklamacji uległa zmianie lista rankingowa pracowników w zakresie premii kwartalnej, co spowodowało spadek M. S. do trzeciego kwadryla i wyliczenie premii na niższą niż dotychczas kwotę (pracownicy są dzieleni według wyników na cztery kwadryle, dla których przewidziano różne wysokości premii). Zdaniem pozwanego w opisanej sytuacji nie sposób mówić o jego bezpodstawnym wzbogaceniu, spełniał bowiem wszystkie warunki do otrzymania premii w takiej jak mu wypłacona wysokości. M. S. wskazał na brak w dacie wypłaty po jego stronie podstaw do przypuszczeń, iż gratyfikacja jest nienależna w jakimkolwiek stopniu, nadto zaś na zużycia premii. Pozwany podnosił wreszcie, iż żądanie pozwu pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, podkreślając, że sama powódka dostrzegła nieprawidłowość w przyjętych zasadach premiowania i dokonała od kolejnego kwartału ich modyfikacji uzależniając wysokość świadczenia wyłącznie od osiągnięcia określonych progów, nie zaś od pozycji w rankingu. (k. 63 – 70)

Z uwagi na zgłoszony w pozwie zarzut niewłaściwości miejscowej postanowieniem z dnia 17 września 2015r. sąd, który wydał nakaz zapłaty, przekazał sprawę do rozpoznania tutejszemu sądowi. (k. 13)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostają w stosunku pracy od 1 października 2003r., w tym od 1 stycznia 2004r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Nazwy stanowisk zajmowanych przez zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy pozwanego i komórek organizacyjnych, do których stanowiska te były przypisane, ulegały wielokrotnie zmianom, jednak przez cały okres zatrudnienia M. S. obsługiwał klientów biznesowych. Od 1 lipca 2014r. pozwany zajmował stanowisko eksperta ds. klientów strategicznych.

Wynagrodzenie pozwanego przez cały okres zatrudnienia składało się z wynagrodzenia zasadniczego oraz premii wypłacanej na zasadach i warunkach określonych w wewnętrznych aktach dotyczących premiowania.

Od 1 lipca 2014r. wynagrodzenie zasadnicze M. S. wynosiło 5762 zł miesięcznie. Premia w tym okresie wypłacana zaś była na podstawie Zakładowego regulaminu premiowania pracowników (...) S.A. w W..

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 9, 11 cz. B akt osobowych pozwanego, porozumienia zmieniające i informacje o zmianie stanowiska – k. 14, 17, 20, 23, 26, 27 i nast., 34, 35, 36, 38, 40, 42, 47, 49, 52, 54, 55, 56, 57, 60, 63, 67 cz. B akt osobowych pozwanego

Zgodnie z obowiązującymi w powodowej spółce zasadami premiowania po ustaleniu wykonania przez pracownika celów premiovych jego bezpośredni przełożony wpisywał do arkusza proponowane oceny i po zatwierdzeniu przez

swojego przełożonego przekazywał arkusz do akceptacji pracownikowi. Pracownik akceptował arkusz w formie elektronicznej (w uzasadnionych przypadkach w formie papierowej), natomiast gdy nie zgadzał się z dokonaną oceną realizacji zadań miał 3 dni robocze na wniesienie odwołania do przełożonego wyższego szczebla co do zasady w formie elektronicznej w odpowiedniej aplikacji. W takiej sytuacji przełożony wyższego szczebla w ciągu 2 dni roboczych musiał rozważyć zastrzeżenia i poinformować pracownika o podjętej decyzji. Brak odpowiedzi lub nieuwzględnienie zastrzeżeń dawało pracownikowi prawo odwołania się do pracodawcy w ciągu 3 dni roboczych.

Niesporne, nadto regulamin premiowania – k. 45 – 47, zeznania świadka J. K. – k. 139 - 142

Premia osób zatrudnionych na takim stanowisku jak pozwany, składała się z premii za sprzedaż ilościową oraz premii przychodowej związanej z określonym poziomem przychodu spółki z usług świadczonych dla klientów obsługiwanych przez pracownika. Minimalny próg otrzymania premii przychodowej wynosił 95% wykonania celu. Osoby, które osiągnęły ten próg, dzielone były na 4 grupy (kwadryle) odpowiednio do uzyskanych wyników. Do każdego z kwadryli przypisana była dodatkowa wysokość premii, odpowiednio 15.000 zł, 10.000 zł, 4.000 zł i 1.000 zł.

Niesporne, nadto przesłuchanie pozwanego – k. 250 – 251 w zw. z k. 110 – 112, zeznania świadków: S. B. – k. 207 – 213, J. K. – k. 139 - 142

Pracodawca pozwanego dokonał wstępnego wyliczenia wyników sprzedaży i premii za III kwartał 2014r. w dniu 7 listopada 2014r. i rozesłał do pracowników informację w tym zakresie.

Realizacja zadań produktów strategicznych została u pozwanego określona na 66,70%, a prowizja za część sprzedażową ustalona na kwotę 6061,55 zł. Prowizję za część przychodową ustalono na 0 zł, a łączną prowizję na 7273, 86 zł (wyliczona prowizja x współczynnik (...) 120%), realizację zadań części ogólnej na 117, 72%.

Niesporne, nadto wyniki premii – k. 26 – 27

Wyniki premii po odwołaniach pracodawca przedstawił pracownikom w dniu 17 listopada 2014r. Wyniki te były tożsame w przypadku pozwanego jak przed odwołaniami, z tym że objęły dodatkowo prowizję za część przychodową w wysokości 10.000 zł, co łącznie dało premię w wysokości 19 273, 86 zł.

Niesporne, nadto wyniki premii – k. 28 – 29

W dniu 24 listopada 2014r. pozwany otrzymał informację, z której wynikało, iż znajduje się w drugim kwadrylu na ostatniej, dwunastej pozycji z wykonaniem celu 100, 19%. Zestawienie obejmowało numery identyfikacyjne pracowników i stopień realizacji celów, nie obejmowało natomiast imion i nazwisk poszczególnych osób.

Dowód: e-mail – k. 72 – 74

Za III kwartał 2014r. M. S. otrzymał premię kwartalną w wysokości 19. 273, 86 zł. Wypłata nastąpiła w dniu 26 listopada 2014r.

Niesporne, nadto odcinek płac – k. 22, wyciąg z rachunku – k. 23

W dniu 28 listopada 2014r. pracodawca pozwanego opracował aktualizację wyników premii. W przypadku M. S. odpowiadała ona poprzedniemu dokumentowi.

Niesporne, nadto wyniki premii – k. 30 – 31

W dniu 12 grudnia 2014r. M. S. otrzymał kolejną aktualizację wyników premii z dnia 11 grudnia 2014r., w której inaczej aniżeli w poprzedniej określono prowizję za część przychodową. W miejsce dotychczasowej kwoty 10.000 zł przyjęto kwotę 4.000 zł. Uległa również zmianie wysokość łącznej prowizji z dotychczasowych 19 273, 86 zł na 12.073, 86 zł. (/6061,65 zł + 4000 zł/x 120%)

Niesporne, nadto wyniki premii – k. 32 – 33

W dniu 18 grudnia 2014r. M. S. otrzymał od pracodawcy pocztą e – mail pismo nakazujące mu zwrócić do 5 stycznia 2014r. kwotę 5671, 48 zł stanowiącą różnicę między wypłaconą a należną premią prowizyjną z części przychodowej.

Niesporne, nadto pismo – k. 35

W dniu 23 grudnia 2014r. pozwany pocztą elektroniczną zwrócił się do pracodawcy o wyjaśnienia wskazując na pokrzywdzenie jego osoby. Wskazał, że wedle kolejnych otrzymanych od pracodawcy informacji był ostatnią osobą w drugim kwadrylu, przy czym informacje te pochodziły już z okresu po upływie terminów odwołań tj. po 13 listopada 2014r. Informacja o spadku po reklamacjach do kwadryla trzeciego miała miejsce dwa tygodnie po wypłacie świadczenia. Pozwany zapytywał o powody rozpatrywania reklamacji po terminie i przyczyny obciążania skutkami takich działań pracowników. Wskazywał także, iż podobna sytuacja miała miejsce po raz pierwszy i powoływał się na nieuwzględnienie w przeszłości jego reklamacji z argumentacją pracodawcy o upływie terminów. Pracownik zaznaczył, iż takie praktyki jak obecnie zastosowana są nieetyczne i budzą jego sprzeciw, tym bardziej w sytuacji, gdy żądana kwota zwrotu przekracza jego miesięczne wynagrodzenie.

Niesporne, nadto pismo – k. 36 – 37

W odpowiedzi pracodawca wskazał, że nadpłata nastąpiła w wyniku nieprawidłowego rozliczenia celów sprzedażowych za III kwartał, a zmiana w rankingu i w konsekwencji inne ustalenie premii były wynikiem ponownego prawidłowego przeliczenia. Okoliczność, iż zostało to uczynione po podsumowaniu premii, rankingu przychodów oraz terminie reklamacji nie zmienia faktu, że wypłacona pozwanemu premia nie była mu należna w pełnej wysokości. Odnośnie reklamacji powodowa spółka wskazała, iż poza reklamacjami pracowników są i takie, które wynikają z analizy otrzymywanych przez (...) raportów sprzedażowych. Z pisma nie wynikało jednak, czy przeliczenie premii warunkowane było reklamacją pracownika czy innymi okolicznościami. Nie zostały też podane pozwanemu informacje pozwalające na ocenę prawidłowości przeliczenia.

Dowód: pismo – k. 36

Zmiana premii wyliczonej pozwanemu wynikała wyłącznie ze zmiany jego zaszeregowania w rankingu wyników. Już po wypłatach premii za III kwartał 2014r., co nastąpiło po upływie okresów reklamacyjnych, wpłynęła przynajmniej jedna reklamacja dotycząca rozliczenia tego kwartału i jej rozpoznanie doprowadziło do zmian w rankingu.

Dowód: zeznania świadków: J. K. – k. 139 – 142 < S. B. – k. 207 - 213

W powodowej spółce zdarzało się przyjmowanie reklamacji po terminie, gdy chodziło o sytuacje wymieniania się przez handlowców klientami. Nadto w zakładzie przyjmowano, iż termin 3 dni obowiązuje pracowników obecnych w pracy, a w przypadku chorych lub korzystających z urlopu biegnie od dnia ich powrotu do pracy. Zdarzało się przyjęcie po terminie tych reklamacji, które pracodawca uznawał za zasadne.

Dowód: zeznania świadków: J. K. – k. 139 – 142, S. B. – k. 207 - 213

W przeszłości u powódki miały już miejsce sytuacje żądania zwrotu wypłaconej pracownikowi premii z uwagi na uwzględnienie reklamacji

Dowód: zeznania świadków: J. K. – k. 139 – 142, S. B.

Pracownicy powódki nie byli informowani, iż może dochodzić do weryfikacji, w tym obniżenia premii już po ich wyliczeniu i wypłacie, co rodzić będzie obowiązek zwrotu nadpłaty.

Dowód: zeznania świadka J. K. – k. 139 – 142

Od IV kwartału 2014r. powodowa spółka zmieniła zasady premiowania zastępując ranking przychodowy tabelą prowizyjną.

Niesporne, nadto zasady i cele na IV kwartał 2014r. – k. 75 – 78, przesłuchanie pozwanego – k. w zw. Z k. 110 – 112, zeznania świadka S. B. – k. 207 – 213

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powodowa spółka nie wskazała podstawy prawnej swojego żądania, nie ulega jednak wątpliwości, iż opiera się ono na przepisach kodeksu cywilnego, a ściśle art. 405 k.c. w zw. z art. 410 § 2 k.c. (znajdującymi zastosowanie na mocy art. 300 k.p.) Zgodnie ze wskazanymi przepisami kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości, przy czym dotyczy to także sytuacji, gdy ten, kto spełnił świadczenie nie był do tego zobowiązany oraz gdy odpadła podstawa świadczenia.

Obowiązek udowodnienia okoliczności świadczących o tym, że świadczenie było nienależne, leży po stronie występującego z powództwem zgodnie z ogólnym rozkładem ciężaru dowodu. Strona powoda w niniejszej sprawie temu obowiązkowi nie podołała.

Argumentacja powodowej spółki w procesie ograniczyła się do twierdzenia, iż doszło do błędnego wyliczenia premii należnej pozwanemu, a w konsekwencji jej nadpłaty. Bezspornym pozostawało, iż powódka wstępnie naliczyła premie, następnie udostępniła informacje w tym zakresie pracownikom umożliwiając im wniesienie ewentualne zastrzeżeń w przyjętym trybie, wreszcie zaś dokonała ostatecznego zatwierdzenia przyznanych kwot i ich wypłaty. Powódka wskazywała, iż już po wypłacie dokonała przeliczenia wyników sprzedażowych, co ostatecznie doprowadziło do ustalenia premii przysługującej pozwanemu na niższym poziomie. Jak wynikało z zebranego materiału dowodowego, obniżenie premii warunkowane było zmianą w rankingu wyników pracowników, a w konsekwencji spadkiem pozwanego do grupy, gdzie dodatkowa gratyfikacja za wyniki (później jeszcze ulegająca przemnożeniu przez przyjęty współczynnik) wynosiła nie 10.000 zł, a 4.000 zł. Potwierdzały to zeznania wnioskowanych przez pozwaną świadków, przesłuchanie pozwanego oraz przedłożone przez niego dokumenty. Zaznaczyć jednak należy, iż powódka nawet nie pokusiła się w pozwie o podanie tej kwestii jak też przedstawienie w uproszczeniu zasad wyliczenia premii. Nie wykazała zresztą w niniejszym procesie, iż zachodziły podstawy do przesunięcia pozwanego z drugiego do trzeciego kwadryla. Zaprezentowane przez powódkę dowody potwierdziły jedynie, że już po wypłacie doszło do przeliczenia premii i przesunięcia pozwanego w tabeli, nie dały jednak żadnych podstaw do stwierdzenia, iż przeliczenie mogło i powinno, w świetle obowiązujących regulacji zakładowych, zostać dokonane ani, iż było prawidłowe.

Zeznający w sprawie świadkowie zawnioskowani przez powódkę nie potrafili precyzyjnie przybliżyć sytuacji, nie orientowali się, ile reklamacji uwzględniono, dlaczego zdecydowano się to zrobić, choć wpłynęły po terminie, czemu pierwotne wyliczenie wyników osoby składającej (osób składających) reklamacje miało być błędne. Także z dokumentów złożonych przez powódkę do akt nie wynikały szczegóły dotyczące reklamacji, dane osoby, która zmieniła miejsce w rankingu, wyliczenie realizacji jej celów premiowych. Nie przedstawiono wreszcie jakiegokolwiek dokumentacji źródłowej, na podstawie której dokonano rozliczenia. Samo zaś oświadczenie powódki o przeliczeniu premii, z którego w istocie nic nie wynika poza kwotą nadpłaty nie pozwala na uznanie, iż w istocie do nadpłaty w określonej kwocie doszło (iż wyliczona pierwotnie pozwanemu i wypłacona kwota była za wysoka). Już to wystarcza do oddalenia powództwa w tej sprawie.

Za takim oddaleniem przemawiają jednak i inne względy.

Premia regulaminowa stanowi element wynagrodzenia. Wynagrodzenie zaś jest jednym z podstawowych elementów umowy o pracę. Aby uznać wypłaconą premię za nienależną koniecznym jest stwierdzenie, że pracownik nie miał do niej prawa zgodnie z postanowieniami umownymi. Zasady przyznawania premii z reguły nie są określone w

samej umowie o pracę, a w dodatkowych wewnętrznych aktach. Jeśli premię wyliczono zgodnie z regulacjami tych aktów jest ona świadczeniem, do którego pracownik nabywa prawo. Pamiętać trzeba, iż zasady nabywania premii ustalone w regulaminach wynagradzania czy w inny sposób uzgodnione między pracodawcą i pracownikiem nie mogą być jednostronnie modyfikowane przez pracodawcę na niekorzyść pracownika. Zmiany takie wymagają wypowiedzenia zmieniającego (art. 241¹³ § 2 w zw. z art. 77² § 5 k.p.).

W powodowej spółce w przypadku III kwartału 2014r. wysokość premii zależała od indywidualnych wyników pracownika, ale częściowo warunkowana była także jego efektywnością w zestawieniu z efektywnością innych osób. Osiągnięcie określonego pułapu przychodowego dawało prawo do premii z tego tytułu, jednak jej wysokość warunkowała pozycja w rankingu wyników przychodowych osób, które przekroczyły próg. Określanie rankingu pracowników wedle ich wyników następowało w ustalonym przez powódkę, a znanym pracownikom trybie wynikającym z regulaminu wynagradzania. Umowa stron niniejszego procesu co do premii obejmowała wyliczenie świadczenia według tego trybu. Jeżeli więc tryb został zastosowany i w jego efekcie ustalono wysokość premii, to pozwany ma do niej prawo. Odejście pracodawcy od przyjętych i znanych pracownikowi procedur i dokonanie, niezgodnie z trybem, bo po upływie terminów odwołania, ponownego przeliczenia nie może prowadzić do utraty tego prawa. Nie odpowiada bowiem uzgodnieniom stron co do zasad naliczania gratyfikacji. Do takiej zaś sytuacji doszło w sprawie niniejszej. Świadkowie zawnioskowani przez pozwaną wskazywali, że nieuwzględnienie w pewnych okolicznościach złożonych po terminie odwołań pracowników, którzy w rzeczywistości wypracowali lepszy wynik niż wynikało z dokonanego przez przełożonego rozliczenia, prowadziłyby do ich pokrzywdzenia. Należy zgodzić się z tym twierdzeniem. Pamiętać jednak trzeba, iż każdy z pracowników ma możliwość złożenia odwołania w określonym trybie i od niego zależy, czy dokonana takiej czynności, regulamin wynagradzania nie przewiduje zaś przesłanek uzasadniających odejście od tego trybu. Oczywiście wyobrazić sobie można sytuacje nadzwyczajne warunkujące niemożność weryfikacji przez pracownika danych w odpowiednim czasie, jednak konsekwencji ich zaistnienia nie powinni ponosić inni zatrudnieni. Ewentualne pokrzywdzenie pracownika w sytuacjach nadzwyczajnych kompensowane być powinno nie przez ponowne przeliczenie wyników wpływające na sytuację innych pracowników, ale przykładowo przyznanie przez pracodawcę premii uznaniowej, co w przypadku takiego podmiotu jak powodowa spółka nie stanowiłoby zauważalnego wydatku i z pewnością byłoby korzystne z perspektywy wizerunku na rynku pracy (dla obecnych i potencjalnych pracowników), zupełnie inaczej niż działania podjęte w przypadku pozwanego. Zauważyć w tym miejscu zresztą należy, iż w sprawie nie zostało wykazane, by zachodziły jakiegokolwiek nadzwyczajne okoliczności warunkujące rozpoznanie po terminie odwołania innego pracownika.

Nawet gdyby uznać, inaczej niż sąd, iż podstawa premii odpadła (iż pracodawca może w każdym czasie i okolicznościach dokonać przeliczenia premii niezależnie od wcześniej ustalonych zasad), to i tak uwzględnieniu powództwa sprzeciwiałyby się w tej sprawie zasady współzycia społecznego. Premię wypłacono bowiem według ustalonych zasad uprzednio upewniając pracownika co do prawidłowości jej wyliczenia, o możliwości zaś modyfikacji wysokości premii po wypłacie, choćby w wyjątkowych okolicznościach, pracownik nie był nigdy uprzedzony.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak na wstępie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie pełnomocnika. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika ustalonej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obowiązującego w dacie wystąpienia z powództwem (Dz.U. 2002.163.1349 z późn.zm.)

Ustaień faktycznych dokonano w oparciu o wszystkie zgromadzone, a korespondujące ze sobą dowody. Zeznania świadków, przesłuchanie pozwanego i zgromadzone dokumenty korespondowały ze sobą i nie nasuwały wątpliwości, z tym że, co już wspomniano, nie pozwały na dokonanie bliższych ustaleń co do okoliczności warunkujących przeliczenie premii. Świadkowie pamiętali bowiem zdarzenie w zarysie, a powódka nie przedstawiła dokumentów warunkujących

takie przeliczenie już po wypłacie świadczenia. Dokument ustalający premie na niższym od dotychczasowego poziomie pozwalał jedynie na stwierdzenie, że przeliczenia dokonano, ale nie na ocenę jego prawidłowości. Zbytecznym było obejmowanie ustaleniami kwestii ewentualnego zużycia przez pozwanego dochodzonej pozwem kwoty, miałyby ona bowiem jedynie znaczenie, gdyby powódka wykazała, że zachodzą podstawy do zwrotu premii.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)