

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	st. sekr.sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o premię

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 12 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 2206/13

- zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo oraz zasądza od L. C. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od L. C. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 298/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

L. C. pozewem z 12 grudnia 2013 r. wystąpił przeciwko (...) Spółki Akcyjnej w W. o zasądzenie kwoty 48.000,00 zł tytułem wynagrodzenia tj. rocznej premii motywacyjno-zadaniowej za 2012 rok wraz z odsetkami ustawowymi od 30 kwietnia 2013 r., a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(...) Spółka Akcyjna w W. w odpowiedzi na pozew z 28 stycznia 2014 r. wniosły o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 stycznia 2016 r. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz L. C. kwotę 48.000,00 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem premii za rok 2012, zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz L. C. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 2.400,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której L. C. był zwolniony z mocy ustawy oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 20.000,00 zł.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

L. C. był zatrudniony w (...) S.A. od 25 lutego 2011 r. kolejno na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo zajmował stanowisko dyrektora biura, a następnie dyrektora biura PR, komunikacji korporacyjnej i spraw społecznych. Pełnił funkcję rzecznika prasowego (...).

Strony w okresie trwania stosunku pracy trzykrotnie zawierały umowy o zakazie konkurencji: 25 lutego 2011 r., 20 maja 2011 r. oraz 22 grudnia 2011 r.

Przełożonym pracownika do lipca 2012 roku była członek zarządu W. M., zaś w dalszym okresie prezes M. P..

Zgodnie z umową o pracę, wynagrodzenie pracownika składało się z wynagrodzenia zasadniczego i premii motywacyjno-zadaniowej na zasadach określonych w regulaminie premiowania wyższej kadry kierowniczej (...) S.A..

W spółce obowiązywał regulamin premiowania wyższej kadry kierowniczej (...) S.A., zgodnie z którym pracownik mógł otrzymać premię motywacyjno-zadaniową w wysokości do 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Premia ta składała się z części motywacyjnej (do 10% wynagrodzenia rocznego) oraz zadaniowej (do 40% wynagrodzenia rocznego). Miała charakter premii regulaminowej.

W 2012 roku za realizację celu korporacyjnego pracownik mógł uzyskać premię w wysokości do 20% rocznego wynagrodzenia oraz w wysokości do 20% rocznego wynagrodzenia za realizację celu indywidualnego. Premia zadaniowa przyznawana była za wykonanie zadań w ramach celów wskazanych poszczególnym pracownikom przez odpowiedniego członka zarządu nadzorującego dany obszar z uwzględnieniem oceny jakości, terminowości i kosztów realizacji zadań. Cele dzielą się na cele korporacyjne, wspólne dla wszystkich pracowników, ustalane corocznie przez zarząd oraz cele indywidualne, ustalane indywidualnie dla każdego pracownika przez odpowiedniego członka zarządu. Arkusz celów tworzony był dla pracownika przez przełożonego i obejmował dane o pracowniku, zaplanowane cele oraz ocenę osiągniętych rezultatów. Cele powinny być wyznaczone pisemnie. Decyzja o wypłacie premii podejmowana jest przez zarząd do końca kwietnia roku następującego po roku, z który premia jest przyznawana. Wysokość premii zależała od stopnia realizacji przez pracownika założonych celów.

Cele dla L. C. na pierwszą połowę 2012 roku zostały wyznaczone przez W. M., zaś na drugą połowę roku przez dyrektora M. P. podczas rozmowy. Pracownik miał do zrealizowania 3 cele indywidualne: komunikacja dotycząca wprowadzenia D. do oferty L., wprowadzenie strategii komunikacji wewnętrznej oraz cel dotyczący działań sponsoringowych spółki.

Pracownik zrealizował wszystkie założone cele. Przełożony był zadowolony z pracy L. C..

Podpisane arkusze celów powinny zostać przekazane do działu HR, jednak arkusz celów L. C. nie został przekazany.

Pracodawca nie pytał L. C. o rozliczenie realizacji celów za 2012 rok.

13 grudnia 2012 r. z funkcji prezesa zarządu spółki odwołany został M. P., wobec czego nie rozliczał stopnia realizacji celów ani przez L. C., ani innych pracowników. Nie był proszony o pomoc przy ocenie pracowników.

14 grudnia 2012 r. z inicjatywy pracodawcy, który chciał zatrudnić na miejsce L. C. inną osobę, doszło do zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę, na podstawie którego stosunek pracy miał zostać rozwiązany 2 stycznia 2013 r. Treść porozumienia podlegała negocjacjom, ale nie wszystkie propozycje L. C. zostały uwzględnione. Strony nie poruszały kwestii premii regulaminowej za 2012 rok. Pracodawca przyznał pracownikowi prawo wykorzystywania do 28 lutego 2013 r. udostępnionego mu samochodu osobowego oraz telefonu komórkowego oraz prawo odkupu komputera przenośnego i smartfona wraz z cesją numeru telefonu. L. C. pokrywał wszystkie koszty ich użytkowania. L. C. zobowiązał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, zaś pracodawca zobowiązał się do wypłaty na jego rzecz odszkodowania w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego przez okres 9 miesięcy, tj. do 30 września 2013 r. Wysokość odszkodowania z tego tytułu została zaproponowana przez prezesa M.. Do 30 września 2013 r. L. C. zachował uprawnienie do wykorzystywania przelotów na zasadach określonych w „Instrukcji w sprawie uprawnień do prywatnych przelotów pracowników i innych uprawnionych osób na połączeniach (...) S.A. oraz obcych przewoźnikach, którymi (...) S.A. podpisały umowy (...) i na podstawie uchwały (...) 788” oraz do korzystania z pakietów ubezpieczenia (...). Jednocześnie 20 grudnia 2012 r. L. C. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, ponieważ pracodawca zatrudnił pracownika na stanowisko L. C.. Zawierając porozumienie strony oświadczyły, że zaspokaja ono wszelkie ich wzajemne roszczenia z tytułu zatrudnienia L. C. w spółce i rozwiązania umowy o pracę oraz zrzekają się tych roszczeń. Klauzula ta ma charakter standardowy w porozumieniach zawieranych przez spółkę.

L. C. otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Cel korporacyjny za rok 2012 nie został zrealizowany.

Wysokość należnej L. C. premii motywacyjno-zadaniowej obejmująca część indywidualną przy założeniu, że pracownik zrealizował cele indywidualne w 100% wynosiła 48.000,00 zł.

L. C. nie otrzymał premii motywacyjno-zadaniowej za 2012 rok. Większość członków kadry kierowniczej otrzymała premię.

Pismem z 5 sierpnia 2013 r. L. C. wezwał pracodawcę do zapłaty na jego rzecz zaległej premii za rok 2012 w kwocie 40.000,00 zł brutto wraz z odsetkami od dnia wypłaty premii pozostałym członkom kadry zarządzającej (...) S.A. do dnia zapłaty.

Pismem z 14 listopada 2013 r. L. C. ponownie zwrócił się o wypłatę zaległej premii motywacyjno-zadaniowej za 2012 rok w kwocie 48.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Wskazał, że premia została wypłacona pozostałym członkom wyższej kadry kierowniczej w kwietniu 2013 r., zaś on został pominięty.

Wynagrodzenie L. C. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 20.000,00 zł brutto.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo L. C. zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego strona powodowa, na której spoczywał ciężar dowodu, wykazała, że premia była składnikiem wynagrodzenia powoda i, że powód zrealizował w całości postawione mu cele, co potwierdził świadek P.. Strona pozwana zaś ostatecznie nie kwestionowała wysokości dochodzonego roszczenia oponując mu jedynie co do zasady i zaprzeczając, aby powód zrealizował postawione cele. Okoliczności tej jednak pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał. Okoliczność, że arkusz celów powoda nie został przekazany do kadr, a powoda nie poddano ocenie za rok 2012 obciąża pozwanego. Powód nie może ponosić odpowiedzialności za to, że pozwany zaniechał wykonania swoich obowiązków, czyniłoby to bowiem ochronę wynagrodzenia iluzoryczną i zezwalałaby pracodawcy na łatwe uwolnienie się od obowiązku zapłaty jego ze składników wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy nie podzielił także stanowiska strony pozwanej, że powód skutecznie zrzekł się tego świadczenia podpisując porozumienie rozwiązujące umowę o pracę i, że z uwagi na przyznanie mu w tym porozumieniu

świadczenia jego roszczenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Z uwagi na treść art. 84 k.p. powód nie mógł skutecznie zrzec się prawa do premii za rok 2012, a jak wynika z materiału dowodowego kwestia tej premii w ogóle nie była poruszana na etapie zawierania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Ani z treści tego porozumienia ani z zeznań świadków nie wynika, aby świadczenia przewidziane w tym porozumieniu miały powodowi kompensować premię motywacyjno-zadaniową za rok 2012.

Sąd Rejonowy nie podzielił także stanowiska pozwanego, co do sprzeczności żądania powoda z zasadami współzycia społecznego. Pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika nie wykazał, aby w sprawie zachodziły takie okoliczności, by uzasadniały uznanie, że dochodzona przez powoda premia jest sprzeczna z zasadami współzycia. Sąd Rejonowy nie podzielił przekonania pozwanego, że wynika to z niezwykle wysokich świadczeń przyznanych powodowi w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę. Wbrew twierdzeniom pozwanego wypłata pracownikowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie stanowi żadnego dodatkowego profitu, tylko wynika z przepisów prawa. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest uprawnieniem pracodawcy, z którego pozwany zdecydował się skorzystać, skoro zależało mu na zastąpieniu powoda innym pracownikiem. Trudno uznać także, że szczególnie korzystne dla powoda było rozwiązanie w postaci klauzuli o zakazie konkurencji, nie ulega bowiem wątpliwości, że jest to umowa zawsze zawierana w interesie pracodawcy, która mocno ingeruje w swobodę wyboru zatrudnienia. Pozwany nie wykazał także, by wartość pozostałych świadczeń w postaci prawa do korzystania przez dwa miesiące z samochodu służbowego i telefonu komórkowego oraz prawo korzystania przez 9 miesięcy z przelotów na preferencyjnych zasadach i pakietów ubezpieczenia (...) była tak wielka, że uzasadniła przekonanie co do naruszenia przez powoda art. 8 k.p.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy obciążył pozwanego kosztami postępowania. Na wysokość kosztów postępowania składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda ustalone w oparciu o § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu na kwotę 1.800,00 zł.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 z późn. zm.), Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.400,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu (5 % od zasądzonych roszczenia), której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych powód, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miał obowiązku uiszczać.

5. apelacja

Pozwane (...) Spółka Akcyjna w W. zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając naruszenie:

1) przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i nie rozważeniu w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że powód spełnił przesłanki do uzyskania prawa do premii zadaniowej, mimo iż:

a) fakt spełnienia przesłanek wynikał wyłącznie z zeznań świadka M. P., który był przełożonym Powoda jedynie w II połowie 2012 roku oraz rozwiązał stosunek pracy jeszcze przed końcem 2012 rok;

b) powód ani w pozwie, ani w trakcie przesłuchania nie wskazał jakie cele zostały mu wyznaczone;

c) powód nie przedłożył arkusza celów za 2012 rok, ani nie był w stanie wskazać, czy posiadał dwa czy jeden arkusz celów na 2012 rok nadto - jak wynika z zeznań świadka M. P. - ustalenie celów z powodem nastąpiło w formie ustnej;

d) z załączonego przez powoda (a nie kwestionowanego przez pozwanego) dokumentu w postaci procedury (...) przez Cele" wynika, że arkusze celów są sporządzane w formie elektronicznej z możliwością wydruku, a podwładny

miał dostęp do swojego arkusza celów; arkusz celów powinien zawierać minimum 4 i maksimum 7 celów stawianych pracownikowi, jak również jeden z celów indywidualnych związany powinien być z wypełnieniem budżetu podległej jednostki w zakresie jej kosztów własnych na dany rok, a każdy celów indywidualnych ma określoną wagę;

e) powód nie wykazał, że spełnił jakiegokolwiek cele wyznaczone przez poprzedniego przełożonego W. M. ani jakie to były cele, co więcej świadek M. P. wskazał, że nie ma wiedzy jakie cele zostały na powoda nałożone przez poprzedniego przełożonego;

2) przepisów prawa materialnego tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód udowodnił fakt spełnienia przesłanek do uzyskania prawa do premii zadaniowej, w oparciu jedynie o zeznania świadka M. P., który był jedynie przełożonym powoda w II połowie 2012 roku oraz rozwiązał stosunek pracy przed końcem 2012 roku, mimo iż powód nie przedłożył arkusza celów za 2012 roku, ani nie wykazał, że spełnił jakiegokolwiek cele wyznaczone przez poprzedniego przełożonego panią W. M., jak również nie wykazał, żeby został spełniony przez niego cel indywidualny dot. wypełnienia budżet podległej mu jednostki, jak również poprzez przyjęcie, że to na pozwanym spoczywał obowiązek wykazania, że Powód nie zrealizował postawionych celów;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 78 § 2 k.p., poprzez przyjęcie, że powód spełnił wszystkie przesłanki do przyznania mu premii zadaniowej, która - zdaniem Sądu jest premią o charakterze regulaminowym - mimo iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie można uznać, że premia ta ma charakter premii regulaminowej;

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. sekcji 4.2 pkt 2, 6 i 7 regulaminu premiowania wyższej kadry kierowniczej (...) S.A., będącego źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że możliwe jest jej przyznanie za wykonanie innych zadań, niż zadania wskazane przez odpowiedniego członka zarządu (w tym przypadku W. M.), jak również że może być przyznana niezgodnie z zasadami systemu zarządzania przez cele, obowiązującego u pozwanej, w tym w szczególności bez dokonania zmiany w elektronicznej wersji arkusza celów a jedynie w formie ustnej;

5) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie że powód, mimo uzyskania w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę dużo korzystniejszych niż wynikające z powszechnie obowiązujących regulacji z zakresu prawa pracy świadczeń, w tym w szczególności w postaci świadczeń z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz zrzeczeniu się roszczeń i złożeniu oświadczenia o tym, że porozumienie to zaspokaja wszystkie jego roszczenia ze stosunku pracy, domagając się zapłaty premii zadaniowej nie nadużył prawa podmiotowego

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu.

6. odpowiedź na apelację

Powód L. C. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy chce wskazać, że podziela zaprezentowaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę charakteru premii uzyskiwanej przez powoda. Sąd Rejonowy trafnie bowiem uznał, że premia, o którą powód wystąpił niniejszym pozwem, ma charakter premii regulaminowej. Świadczenie to charakteryzuje się tym, że 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.

W przedmiotowej sprawie zasady przyznania premii zostały ukształtowane przez pracodawcę w regulaminie premiowania Wyższej (...) S.A.". W regulaminie określono również wysokość premii, termin jej wypłaty, przesłanki negatywne przy wystąpieniu, których premia była nienależna, a także przesłanki pozytywne, które należało spełnić, aby premię uzyskać (odesłanie do dokumentu (...) przez cele"). Okoliczności te zatem bezsprzecznie wskazywały, że sporna premia miała charakter roszczeniowy, a pracownik mógł wystąpić o jej wypłatę.

W ocenie Sądu Okręgowego sama okoliczność podlegania regulaminowi premiowania nie oznacza jeszcze prawa do premii. Premia może zostać bowiem przyznana jedynie po spełnieniu przesłanek określonych w regulaminie i po objęciu pracownika premią zgodnie z postanowieniami regulaminu. W tym względzie Sąd Okręgowy chce zauważyć, że uzyskanie premii zostało uzależnione od spełnienia tzw. celów korporacyjnych (zysk fiskalnych z działalności spółki) oraz celów indywidualnych. Zauważyć jednak należy, że spełnienie jednego z celów, tj. korporacyjnych albo indywidualnych, uprawniało jedynie do otrzymania 50% premii (sekcja 4.2, ust. 4 regulaminu premiowania), tj. 20% rocznego wynagrodzenia. Powód zatem, aby otrzymać całość premii musiał spełnić nałożone na niego cele indywidualne, a spółka musiała osiągnąć cel korporacyjny. W przedmiotowej sprawie powodowi nie przysługiwała premia za osiągnięcie celu korporacyjnego. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego cel ten w 2012 roku nie został osiągnięty (świadek M. p. – k. 88 oraz A. P. – k. 123).

Powód mógł zatem domagać się jedynie premii za zrealizowanie celów indywidualnych. W ocenie Sądu Rejonowego, powód spełnił cele indywidualne wyznaczone mu przez bezpośredniego przełożonego M. P.. Sąd Rejonowy ustalił, że celami indywidualnymi powoda, które miał spełnić, aby otrzymać premie, były: komunikacja dotycząca wprowadzenia D. do oferty L., wprowadzenie strategii komunikacji wewnętrznej oraz cel dotyczący działania sponsoringowych spółki. Okoliczności te Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie zeznań świadka M. P., który od lipca 2012 roku był bezpośrednim przełożonym powoda. Sąd Okręgowy nie podziela w tym względzie oceny Sądu Rejonowego.

Przed wszystkim faktu wyznaczenia powodowi tego typu celów indywidualnych nie potwierdził sam zainteresowany. Powód ani w treści pozwu ani też w trakcie zeznań nie stwierdził jakie cele miał spełnić, aby otrzymać premię. Co ważne także zeznania świadka M. P. Sąd ocenił jako mający nikłą wartość dowodową, gdyż tezie świadka o wyznaczeniu celów premiowych przeczy także dowód z dokumentu (...) przez cele" (k. 52-55) oraz postanowienia regulaminu premiowania (k. 49-50). Regulamin określał bowiem schemat i procedurę ustalania celów indywidualnych dla pracowników (regulamin premiowania – k. 50). Wynika z niego, że cele korporacyjne ustala zarząd, natomiast zadania w ramach celów indywidualnych odpowiedni członek zarządu nadzorujący dany obszar z uwzględnieniem oceny jakości, terminowości i kosztów realizacji zadań (sekcja 4.2.). Z (...) przez cele" wynika, że cele indywidualne dla pracownika miały zostać zawarte w arkuszu celów, który powinien zawierać minimum 4 a maksimum 7 celów stawianych pracownikowi. W przypadku powoda świadek wskazał jedynie 3 cele. Natomiast dla wszystkich osób objętych „Zarządzeniem przez cele” jednym z celów indywidualnych będzie związany z wypełnieniem budżetu podległej jednostki w zakresie kosztów własnych. Z kolei powód nie miał tak określonego celu indywidualnego. Już zatem te okoliczności podważają wiarygodność zeznań świadka M. P. w zakresie ustalenia celów premiowych, gdyż twierdzenia o aspektach pracy powoda nie wskazują na ustalenie zdań dla celów premiowych zgodnie z treścią wewnętrznych regulaminów. Zeznania te, w ocenie Sądu Okręgowego, stanowią jedynie o zadaniach stawianych przez ówczesnego przełożonego powodowi w okresie ich współpracy, ale nie dla celów premiowych, a jedynie bieżącej pracy w spółce.

Nadto, jak wynika z zeznań świadka J. M. (1) oraz A. P. cele indywidualne były ustalane w arkuszu celów, pisemnie, który następnie był przesyłany do działu HR. Arkusz celów powoda nie został nigdy przygotowany ani dostarczony do działu zasobów ludzkich przez cały okres premii. Okoliczność ta zatem również wskazuje, że cele indywidualne nie zostały po prostu wyznaczone powodowi.

Co więcej, w ocenie Sądu odwoławczego, wskazane przez świadka cele w rzeczywistości nie mogą być zostać uznane za indywidualne cele premiowe, o których mowa w regulaminie premiowania, jak i dokumencie (...) przez cele". Cele te powinny być bowiem odpowiednio skonkretyzowane oraz wystarczająco mierzalne (odnosić się do jakości, terminowości i kosztów realizacji zadań), aby móc ocenić ich wykonanie. W odniesieniu do istoty premiowania i wyznaczania celów premiowych nie sposób jest po pierwsze ocenić celu określonego jako „komunikacja dotycząca wprowadzenia D. do oferty L.". Zdaniem Sądu Okręgowego nie można ustalić na czym komunikacja ta miała polegać i co konkretnie miałby zrobić pracownik, aby spełnić cel premiowy. Nie wiadomo też czy chodzi o jakąkolwiek komunikację w zakresie wprowadzenia D. do oferty L., czy oceniana miała być komunikacja skierowana na zewnątrz, czy też wewnątrz spółki. Drugi wskazany w zeznaniach cel to „wprowadzenie strategii komunikacji wewnętrznej”, który w istocie jest standardowym obowiązkiem powoda jako kierownika jednostki organizacyjnej. Powód był dyrektorem biura PR, komunikacji korporacyjnej i spraw społecznych. Zatem jego podstawowym obowiązkiem było zapewnienie odpowiedniej komunikacji tak wewnątrz jak i na zewnątrz spółki. Nie sposób przy tym określić co oznacza stwierdzenie „wprowadzenie strategii komunikacji” w przypadku działającej już jednostki organizacyjnej, która zajmuje się komunikacją oraz zadań samego powoda w tym aspekcie. Po trzecie całkowicie sloganowy i niemierzalny jest cel wskazany jako „działania sponsoringowe spółki”. Jest on również niezrozumiały z punktu widzenia premii, gdyż działania sponsoringowe spółka zapewne prowadziła na bieżąco i nie wiadomo w jaki sposób cel ten miałby zostać osiągnięty akurat przez powoda. Trudno też zakładać, aby pracownik był wynagradzany premią za podejmowanie standardowych czynności wynikających z zakresu jego obowiązków (to obejmuje zasadnicze wynagrodzenie miesięczne), a nie za wyższy nakład pracy w osiągnięciu celów istotnych dla pracodawcy w danym okresie. Powołane przez świadka P. cele pozostają natomiast ogólnikami wynikającymi z bieżącej pracy biura PR, komunikacji korporacyjnej i spraw społecznych, stanowią raczej slogany niż konkretne mierzalne wyniki, których wymagano od powoda. W żaden sposób cele tego typu nie odnoszą się do jakości i terminowości, ani nie określają kosztów realizacji zadań, co powinno mieć miejsce wobec stosownych postanowień regulaminu (sekcja 4.2 pkt 2).

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że powód nie miał wyznaczonych celów indywidualnych w sposób określony zgodnie z postanowieniami regulaminu premiowania.

Sąd odwoławczy nie podziela przy tym twierdzenia Sądu Rejonowego, że brak wyznaczeniu celów premiowych w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy obciąża tylko pracodawcę, wobec czego powód ma prawo do premii. Nie ulega wątpliwości, że powód nie był szeregowym pracownikiem, ale był członkiem wyższej kadry kierowniczej, a jego bezpośrednim przełożonym był członek zarządu spółki. Powód powinien mieć zatem świadomość konieczności wyznaczenia celów indywidualnych premiowych, jak i formalnych warunków ich określenia. Powód mógł zatem domagać się wyznaczenia takich celów przez przełożonego (pisemnie, mejlowo), zgodnie z przyjętą procedurą i w terminach w niej określonych. Bierność powoda w kwestii wystąpienia o wyznaczenie celów zgodnie z regulaminem premiowania, zważywszy na jego pozycję w strukturze spółki, nie pozwala bezkrytycznie przyjąć twierdzenia, że tylko zarząd odpowiada za brak określenia celów premiowych powoda. Należy zaznaczyć, że cele te powinny zostać w istocie określone jeszcze przez J. M. (2) członka zarządu nadzorującego powoda do czerwca 2012 roku, a nie przez M. P., który rozpoczął pracę od lipca. Dodając do tego ogólność zeznań świadka M. P. w zakresie rzekomych zadań dla celów premiowych, ich nieodpowiednią liczbę, brak elementów koniecznych dla sprawdzenia celów oraz brak dokumentu ustalającego cele premiowe, nie sposób uznać zasadność roszczenia powoda.

Pozwany ma również rację wskazując, że powód nie udowodnił przesłanek pozwalających na przyznanie premii. Zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to na powodzie spoczywał ciężar wykazania, że spełnił on przesłanki do uzyskania premii (cele indywidualne do wykonania oraz sposób ich wykonania) oraz wskazania wysokości premii. Z kolei powód nie udowodnił, aby w 2012 roku obowiązywały go określone cele indywidualne. Od stycznia do czerwca 2012 roku bezpośrednim przełożonym powoda była J. M. (2), i to ona powinna wyznaczyć mu cele premiowe do zrealizowania. Powód jednak nie przedstawił w tym zakresie żadnego dowodu (nawet nie podnosił twierdzeń w tym zakresie), z którego wynikałoby, że miał wyznaczone zadania premiowe przez przełożoną bądź aby występował do niej o wyznaczenie tego typu celów. Odnosząc się natomiast do zeznań świadka M. P., to nie sposób uznać, aby zakres działalności biura PR, komunikacji korporacyjnej i spraw społecznych nadzorowany przez powoda

w zakresie komunikacji dotyczącej wprowadzenia D. do oferty L., wprowadzenie strategii komunikacji wewnętrznej oraz działania sponsoringowe spółki stanowił zindywidualizowane zadania premiowe, które powód miał wykonać i były mierzalne przez przełożonego. Były one na tyle sloganowe, ogólnikowe i całkowicie niesprawdzalne, że nie można ich uznać za indywidualne cele premiowe. Nadto sam proces ich wyznaczania odbył się sprzecznie z przyjętą w spółce procedurą wyznaczania celów premiowych.

Z uwagi zatem na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powoda o premię jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Konsekwencją zmiany wyroku Sądu Rejonowego, była również konieczność dokonania zmiany w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Ostatecznie powód przegrał sprawę w całości, zatem zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.) był zobowiązany do zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej. Na koszty procesu strony pozwanej w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 5 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm) w kwocie 1.800,00 zł.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.). Na koszty procesu strony pozwanej składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 ust. 5 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) w kwocie 1.800,00 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględnił apelację pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. i zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo L. C. w całości.

Ewa Wronka Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan