

Sygn. akt XXI Pa 418/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SO Sylwia Kulma
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 1049/12

1. oddała apelację;
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz T. K. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grzegorz Kochan Monika Sawa Sylwia Kulma

Sygn. akt XXI Pa 418/17

## UZASADNIENIE

Powód T. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 43. 132,72 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę za każdy miesiąc w okresie od dnia 1 lutego 2009 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

1. od kwoty 2. 366,94 zł. za miesiąc marzec 2009r. - od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty;
2. od kwoty 1. 030,20 zł. za miesiąc kwiecień 2009r. - od dnia 1 maja 2009 r. do dnia zapłaty;
3. od kwoty 1. 030,20 zł. za miesiąc maj 2009r. - od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty;

4. od kwoty 988,81 zł. za miesiąc czerwiec 2009r. - od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty;
5. od kwoty 988,81 zł. za miesiąc lipiec 2009 r. - od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty;
6. od kwoty 905,16 zł. za miesiąc sierpień 2009 r. - od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty;
7. od kwoty 1. 878,39 zł. za miesiąc wrzesień 2009 r. - od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty;
8. od kwoty 693,58 zł. za miesiąc październik 2009 r. - od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;
9. od kwoty 988,81 zł. za miesiąc listopad 2009 r – od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty;
10. od kwoty 1. 357,72 zł. za miesiąc grudzień 2009 r. - od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
11. od kwoty 973,80 zł. za miesiąc styczeń 2010r. - od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty;
12. od kwoty 916,31 zł. za miesiąc luty 2010 r. - od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty;
13. od kwoty 2. 231,72 zł. za miesiąc marzec 2010r. - od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty;
14. od kwoty 988,81 zł. za miesiąc kwiecień 2010r. - od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty;
15. od kwoty 988,81 zł. za miesiąc maj 2010 r. - od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty;
16. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc czerwiec 2010 r. - od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
17. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc lipiec 2010 r. - od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty;
18. od kwoty 361,78 zł. za miesiąc sierpień 2010 r. - od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty;
19. od kwoty 3. 002,69 zł. za miesiąc wrzesień 2010 r. - od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty;
20. od kwoty 1. 402,42 zł. za miesiąc październik 2010 r. - od dnia 1 listopada 2010 r. do zapłaty;
21. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc listopad 2010 r. - od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;
22. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc grudzień 2010 r. - od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
23. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc styczeń 2011 r. - od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
24. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc luty 2011 r. - od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
25. od kwoty 2. 470,96 zł. za miesiąc marzec 2011 r. - od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
26. od kwoty 1. 306,98 zł. za miesiąc kwiecień 2011 r. - od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
27. od kwoty 3. 216,49 zł. za miesiąc maj 2011 r. - od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
28. od kwoty 2. 581,25 zł. za miesiąc czerwiec 2011 r. - od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
29. od kwoty 1. 175,00 zł. za miesiąc lipiec 2011 r. - od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
30. od kwoty 1. 445,20 zł. za miesiąc sierpień 2011 r. - od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 18 kwietnia 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 31 maja 2012 roku (data nadania przesyłki pocztowej) strona pozwana - (...) Sp. z o.o. w W. zaskarżyła w/w nakaz zapłaty w całości i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powoda T. K. następujące kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r.:

- a) 2.366,94 zł za miesiąc marzec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- b) 1.030,20 zł za miesiąc kwiecień 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2009 r. do dnia zapłaty,
- c) 1.030,20 zł za miesiąc maj 2009r. ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty,
- d) 988,81 zł za miesiąc czerwiec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty,
- e) 988,81 zł za miesiąc lipiec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- f) 988,81 zł za miesiąc sierpień 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty,
- g) 1.878,39 zł za miesiąc wrzesień 2009r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty,
- h) 988,81 zł za miesiąc październik 2009 r. z ustawowymi odsetkami dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty,
- i) 988,81 zł za miesiąc listopad 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- j) 922,89 zł za miesiąc grudzień 2009r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- k) 988,81 zł za miesiąc styczeń 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- l) 988,81 zł za miesiąc luty 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty,
- m) 1.933, 50 zł za miesiąc marzec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- n) 988,81 zł za miesiąc kwiecień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- o) 988,81 zł za miesiąc maj 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- p) 1. 113,00 zł za miesiąc czerwiec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- q) 1.113,00 zł za miesiąc lipiec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- r) 1.113,00 zł za miesiąc sierpień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- s) 2.322,40 zł za miesiąc wrzesień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- t) 1.100,62 zł za miesiąc październik 2010 r. ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;
- u) 1.113,00 zł za miesiąc listopad 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- v) 1.113,00 zł za miesiąc grudzień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,

- w) 1.113,00 zł za miesiąc styczeń 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,
- x) 1.113,00 zł za miesiąc luty 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- y) 2.104,22 zł za miesiąc marzec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- z) 1.113,00 zł za miesiąc kwiecień 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- aa) 1.384,45 zł za miesiąc maj 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- bb) 985,22 zł za miesiąc czerwiec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- cc) 1.175,00 zł za miesiąc lipiec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- dd) 1.445,20 zł za miesiąc sierpień 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;

II. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

III. Zasadzono od strony pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie kwotę 1.874, tytułem opłaty stosunkowej od pozwu.

IV. Nadano wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10. 461, 27 zł.

Postanowieniem z dnia 14 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uzupełnił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie z dnia 28 lutego 2017r. w ten sposób, że w sentencji w/w wyroku po pkt IV dodał następujące punkty o następującej treści:

„V. Zasadza od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powoda T. K. kwotę 1. 566 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego”.

„VI. Zasadza od powoda T. K. na rzecz pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 234 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego”

Sąd Rejonowy ustalił, że powód T. K. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 1 października 1996 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 1996 roku, a od dnia 1 stycznia 1997 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...).

Powód i pozwana spółka wielokrotnie zawierali aneksy do w/w umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie których powód obejmował wyższe stanowiska pracy i otrzymywał podwyżki wynagrodzenia zasadniczego.

Od 1 września 2011r. w wyniku przejścia w trybie art. 23 (1) k.p. powód stał się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w W..

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda u pozwanej, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 10.461,27 zł brutto.

Do lutego 2008 roku w pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników Spółki pod firmą (...) Sp. z o.o.” ( (...)), wprowadzony uchwałą Zarządu nr 71/2003 z dnia 23 grudnia 2003 roku z systemem premii motywacyjnych dla pracowników, stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu.

W zakresie zasad wynagradzania Regulamin ten był mniej korzystny od wprowadzonego po nim Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r.

W 2008 roku nastąpiła zmiana polityki wynagradzania w pozwanej spółce.

Na podstawie uchwały nr 8/2008 zarządu w/w Spółki z dnia 7 lutego 2008 roku w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym i Regulaminie Wynagradzania w tej samej dacie został uchwalony w pozwanej Spółce Regulamin Wynagradzania, który określał zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników pozwanej świadczących pracę na podstawie umowy o pracę u pozwanej. Regulamin ten został ustalony bez udziału organizacji związkowych, których nie było wówczas u pozwanej.

Częścią w/w Regulaminu Wynagradzania były cztery załączniki. Załącznik nr (...) do w/w Regulaminu Wynagradzania zawierał taryfikator stanowiskowy – wykaz zwartościowanych stanowisk pracy z przypisanymi klasami, a załącznik nr (...) do w/w Regulaminu Wynagradzania zawierał Politykę Wynagradzania pracowników pozwanej, opisującą zasady zmian wynagrodzeń.

Od dnia 1 czerwca 2008 roku nastąpiło u pozwanej rozpoczęcie procesu regulacji wynagrodzeń pracowników pozwanej według w/w Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r.

Zgodnie z § 4 ust. 2 w/w Regulaminu Wynagradzania pozwanej z dnia 7 lutego 2008 r. wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w ramach przewidzianych w Polityce Wynagradzania pracowników pozwanej, stanowiącej załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania, ustalane jest między pracownikiem a pracodawcą w umowie o pracę, w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracownika oraz rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy.

Zgodnie z § 5 ust. 1, 3 i 5 w/w Regulaminu Wynagradzania pozwanej z 7 lutego 2008 r. taryfikator stanowiskowy zawierał wykaz zwartościowanych stanowisk pracy wraz z przypisanymi klasami od 41 do 53. Rozpiętość przedziału płacowego w obrębie każdej klasy od 70% do 140% CR określało minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej, a maksymalne na poziomie 140% płacy środkowej.

CR to stosunek wynagrodzenia zasadniczego do punktu środkowego przedziału płacowego (płacy środkowej), określającego płace rynkowe na danym stanowisku.

Taryfikator stanowiskowy obowiązywał wszystkich pracowników pozwanej z wyłączeniem członków zarządu pozwanej.

Zgodnie z § 7 ust. 1 lit. b, c i d załącznika nr 4 do w/w Regulaminu Wynagradzania wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach od 91% do 105% CR, natomiast wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na zajmowanym stanowisku i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR, zaś wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągnięte wyniki znacząco przekraczające oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do 140% CR.

Zgodnie z § 7 ust. 7 załącznika nr 4 do w/w Regulaminu Wynagradzania dla pracowników pozwanej nierealizujących zadań sprzedażowych (do których należał powód) odpowiednie przedziały płacowe, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr (...) do Polityki Wynagradzania pracowników w/w Spółki.

Podstawę polityki wynagradzania stanowił wynik wartościowania stanowisk pracy ujęty w taryfikatorze stanowiskowym, grupujący stanowiska według klas stanowisk, analizy płacowe poziomu płac oraz oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych.

Do Regulaminu załączony został System Premii Motywacyjnej dla (...) Sp. z o.o., stanowiący załącznik nr (...).

W okresach objętych niniejszym postępowaniem pozwana przeprowadzała roczne oceny pracy pracowników według Systemu Kompleksowej Oceny Rocznej (SKOR).

Po raz pierwszy roczne oceny pracowników pozwanej w systemie SKOR zostały wykonane u pozwanej w 2008 roku za rok 2007.

Na podstawie tych ocen została stworzona matryca widełek podwyżkowych. Ocen pracowników dokonywali ich bezpośredni przełożeni. Kryteria jakie brano pod uwagę podczas przeprowadzania ocen SKOR były zmienne. Początkowo za 2007 były to trzy kryteria (jakość, szybkość, samodzielność) a następnie pięć (działaj zawsze z myślą o kliencie, myśl nieszablonowo, nie komplikuj, proś – nie zwlekaj, działaj szybko)

Wszystkie te kryteria zmierzały przede wszystkim do oceny efektywności zawodowej pracownika i stylu pracy pracownika. Oceny SKOR, które mógł otrzymać pracownik kształtowały się następująco:

1. A - świetny;
2. B - wyróżniający się, przekraczający wymagania;
3. C + - dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania;
4. C - dobry, spełnia wszystkie oczekiwania;
5. C - - dobry, spełnia większość oczekiwań;
6. D - dostateczny, w dolnych granicach akceptowalności;
7. E - nieakceptowany.

Podwyżki były przyznawane przez pozwaną jej pracownikom (w tym powodowi) z reguły w czerwcu każdego roku. Oceny pracowników w systemie SKOR dotyczyły pracy pracownika za rok poprzedni. Na podstawie przyznanych pracownikom ocen tworzona była matryca widełek podwyżkowych.

W praktyce stosowanej przez pozwaną decyzje pozwanej dotyczące podwyżek wynagrodzeń pracowników pozwanej wynikały z oceny pracownika dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, zaś wynik oceny SKOR pozwana traktowała przy podwyżkach jako część składową oceny pracownika, dokonanej przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

Decyzja o przyznaniu podwyżki wynagrodzenia pracownikowi zależała od złożenia wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika.

Decyzje pozwanej o podwyżkach wynagrodzeń pracowników uwzględniały także możliwości budżetowe pozwanej na dany rok i znajdowały odzwierciedlenie w kwocie wynagrodzenia zaproponowanego pracownikowi w aneksie do umowy o pracę.

Oprócz podwyżek opartych na systemie SKOR pozwana przyznawała także swoim pracownikom na podstawie wniosku ich przełożonych – tzw. podwyżki menadżerskie (uznaniowe). Jednakże podwyżki wynikające z matrycy podwyżkowych były automatycznie i obowiązkowo przyznawane wszystkim pracownikom, którzy spełnili kryteria rocznej oceny SKOR za rok poprzedni oraz zajmowali odpowiednie pozycje w przedziale płacowym.

Konsekwencją wdrożenia nowej polityki wynagradzania było zawarcie z powodem w dniu 7 sierpnia 2008 roku aneksu do umowy o pracę, w którym to ustalono, że z dniem 1 czerwca 2008 roku powód obejmie stanowisko Eksperta ds. (...), z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.160 zł. brutto na poziomie zaszeręgowania klasy 51 zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pozwanej Spółki.

Na podstawie zawartego w dniu 11 sierpnia 2009 roku aneksu do umowy o pracę, pozwana przyznała powodowi od dnia 1 czerwca 2009 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 8.486,00 zł brutto.

Na podstawie zawartego w dniu 12 lipca 2010 roku aneksu do umowy o pracę pozwana przyznała Powodowi od dnia 1 czerwca 2010 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 8.586,00 zł brutto.

Na podstawie porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, zawartego przez strony w dniu 6 czerwca 2011 roku, od dnia 1 czerwca 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda po podwyżce wynosiło 8.736,00 zł.

Zgodnie z dokonaną oceną roczną powoda w systemie SKOR za rok 2008 powód uzyskał ocenę łączną określoną literą B, oznaczającą „wyróżniający się, przekraczający wymagania”.

Zgodnie z dokonaną oceną roczną powoda w systemie SKOR za rok 2009 powód uzyskał ocenę łączną określoną literą C+, oznaczającą „dobry, spełnia wszystkie, a czasami przewyższa oczekiwania”.

Zgodnie z dokonaną oceną roczną powoda w systemie SKOR za rok 2010 powód uzyskał ocenę łączną określoną literą B, oznaczającą „wyróżniający się, przekraczający wymagania”.

Pozwana zapłaciła powodowi wynagrodzenie m. in. za okresy objęte pozwem w niniejszym postępowaniu zgodnie z w/w umową o pracę z dnia 1 stycznia 1997 roku r. i z w/w aneksami do tej umowy.

Pozwana nie wypowiedziała powodowi warunków pracy i płacy w związku ze zmianą zasad wynagradzania w okresie zatrudnienia powoda u pozwanej.

Pozwana była zobowiązana wypłacać wynagrodzenie swoim pracownikom m in. za okresy objęte niniejszym postępowaniem, do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługiwało.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda za poszczególne miesiące wynosiło od 1 czerwca 2008 roku - 8.160 zł brutto, od 1 czerwca 2009 roku - 8.486,00 zł brutto, od 1 czerwca 2010 roku - 8.586 zł brutto i od 1 czerwca 2011 roku – 8.736 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w czerwcu 2011 roku wynosiło 6.145, 20 zł. brutto, natomiast od lipca 2011 roku do sierpnia 2011 roku wynosiło 8.736,00 zł miesięcznie.

Gdyby pozwana zastosowała w/w oceny powoda w systemie SKOR w odniesieniu do zasad ustalania wysokości wynagrodzenia określonych § 7 ust. 1 lit. b, c i d załącznika nr 4 w/w Regulaminie Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. i w § 5 ust. 1, 3 tego Regulaminu co do taryfikatora stanowiskowego w odniesieniu do stanowisk pracy zajmowanych przez powoda, to za okres objęty pozwem w niniejszym postępowaniu, (tj. od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r.) powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie ponad zapłacone przez pozwaną za poszczególne miesiące w następujących kwotach z ustawowymi odsetkami:

- a) 2.366,94 złotych za miesiąc marzec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- b) 1.030,20 złotych za miesiąc kwiecień 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2009 r. do dnia zapłaty,
- c) 1.030,20 złotych za miesiąc maj 2009r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia zapłaty,
- d) 988,81 złotych za miesiąc czerwiec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia zapłaty,
- e) 988,81 złotych za miesiąc lipiec 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- f) 988,81 złotych za miesiąc sierpień 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty,
- g) 1.878,39 złotych za miesiąc wrzesień 2009r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty,
- h) 988,81 złotych za miesiąc październik 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2009 r. do dnia zapłaty,

- i) 988,81 złotych za miesiąc listopad 2009 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty,
- j) 922,89 złotych za miesiąc grudzień 2009r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty;
- k) 988,81 złotych za miesiąc styczeń 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia zapłaty,
- l) 988,81 złotych za miesiąc luty 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty,
- m) 1.933,50 złotych za miesiąc marzec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- n) 988,81 złotych za miesiąc kwiecień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty,
- o) 988,81 złotych za miesiąc maj 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia zapłaty,
- p) 1.113,00 złotych za miesiąc czerwiec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty,
- q) 1.113,00 złotych za miesiąc lipiec 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- r) 1.113,00 złotych za miesiąc sierpień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2010 r. do dnia zapłaty,
- s) 2.322,40 złote za miesiąc wrzesień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty,
- t) 1.100,62 złotych za miesiąc październik 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia zapłaty;
- u) 1.113,00 złotych za miesiąc listopad 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty,
- v) 1.113,00 złotych za miesiąc grudzień 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty,
- w) 1.113,00 złotych za miesiąc styczeń 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r. do dnia zapłaty,
- x) 1.113,00 złotych za miesiąc luty 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty,
- y) 2.104,22 złotych za miesiąc marzec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- z) 1.113,00 złotych za miesiąc kwiecień 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty,
- aa) 1.384,45 złotych za miesiąc maj 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- bb) 985,22 złotych za miesiąc czerwiec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty,
- cc) 1.175,00 złotych za miesiąc lipiec 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- dd) 1.445,20 złotych za miesiąc sierpień 2011 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2011 r. do dnia zapłaty;

Łącznie różnica pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym powodowi przez pozwaną w okresie od marca 2009 roku do sierpnia 2011 roku wynosi 37.482,52 zł.

Z dniem 7 listopada 2013r. nastąpiło przejęcie (...) Sp. z o.o. w W. przez (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w (...) S.A. z siedzibą w W. stała się następcą prawnym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał przede wszystkim na podstawie złożonych do akt dokumentów, którym Sąd dał wiarę, gdyż ich autentyczność ani treść nie budzi wątpliwości, a ponadto dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Co do faktów Sąd uznał za wiarygodne zeznania wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków oraz zeznania powoda, gdyż są logiczne i odpowiadają dokumentom znajdującym się w aktach sprawy.



Sąd wskazał, że zeznania przesłuchanych świadków w niniejszej sprawie w znacznej mierze dotyczą wykładni aktów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej, co należy do Sądu, a nie do świadków i w tym zakresie zeznania przesłuchanych świadków nic istotnego nie wniosły zwłaszcza, że Regulamin Wynagradzania pozwanej z 7 lutego 2008 r. był ustalony bez udziału organizacji związkowych, które nie działały wówczas w pozwanej spółce.

Oceniając stan faktyczny sprawy i ustalając wysokość roszczenia dochodzonego przez powoda od pozwanej, Sąd oparł się w głównej mierze na opinii biegłej sądowej z zakresu podatków, finansów i rachunkowości J. D. uznając, że opinia sporządzona przez w/w biegłą jest rzetelna, pełna, bezstronna, szczegółowa i dokładna. Wskazuje metodę i sposób w jaki w/w biegła doszła do zaprezentowanych wniosków, co pozwala na weryfikację tej opinii według zasad doświadczenia logiki, wiedzy specjalnej i obowiązujących przepisów.

Nie ujawniły się okoliczności, które mogłyby podważać bezstronność albo kompetencje w/w Biegłej. Sąd zauważył nadto, że opinia ta od strony prawidłowości wyliczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Strona pozwana kwestionowała założenia, według których w/w biegła dokonała wyliczeń matematycznych, co dotyczy zasady, o której przesądził Sąd.

Sąd wskazał, że w opinii głównej biegła w zrozumiały sposób przedstawiła dwa różne warianty wyliczenia oraz hipotetyczną wysokość wynagrodzenia dochodzonego przez powoda w okresie objętym pozwem – od marca 2009 roku do sierpnia 2011 roku, przy założeniach przyjętych przez powoda (wariant I), a także z uwzględnieniem zastrzeżeń wskazywanych przez pozwaną (wariant II). Z kolei opinie uzupełniające nic istotnego do sprawy nie wniosły poza potwierdzeniem opinii głównej po uzupełnieniu materiału dowodowego. Sąd zwrócił uwagę, że w pierwszej opinii uzupełniającej w/w biegła przedstawiła sposób wyliczenia wysokości teoretycznej należności powoda, przy uwzględnieniu ponownej oceny wypłat nagród i premii w okresie od 2009 roku do 2010 roku, natomiast w drugiej opinii uzupełniającej biegła sądowa dokonała wyliczeń roszczenia dochodzonego przez powoda hipotetycznej premii półrocznej wypłaconej mu w marcu 2009 roku, w oparciu o wskazania strony pozwanej, co nie miało znaczenia dla ostatecznego wyliczenia wysokości dochodzonego roszczenia przez powoda.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka M. C. albowiem świadek ten był wielokrotnie wzywany na rozprawę na adres wskazany przez pozwaną i nie stawił się ani razu. Przesyłki z wezwaniami wracały powtórnie awizowane. Ponadto na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. świadek M. C. był wezwany w trybie art. 242 k.p.c na termin rozprawy w dniu 14 lutego 2017 r. i w związku z tym jego dalsze wzywanie spowodowałoby zwłokę w postępowaniu w rozumieniu art. 242 k.p.c. zwłaszcza, że był to jedyny dowód do przeprowadzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne w części.

Na wstępie wskazał, że spór pomiędzy stronami w niniejszej sprawie dotyczy ustalenia czy została zaniżona wysokość wynagrodzenia wypłacanego powodowi przez pozwaną w okresie objętym pozwem w świetle obowiązujących zasad wynagradzania określonych w aktach prawa wewnętrznego pozwanej w odniesieniu do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego analiza aktów prawa wewnętrznego pozwanej w odniesieniu do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy wskazuje, że została zaniżona wysokość wynagrodzenia wypłacanego powodowi przez pozwaną w okresie objętym pozwem w niniejszej sprawie, co z kolei miało przełożenie na zniżenie wysokości obligatoryjnych podwyżek wynagrodzenia powoda w spornym okresie w wysokości wyliczonej w I wariantcie opinii w/w biegłej.

Sąd wskazał, że według z art. 77<sup>1</sup> k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego kodeksu pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 77<sup>2</sup>-77<sup>5</sup> k.p. Zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 1, 2, 3, 4, 5 i 6 k.p. pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie

wynagradzania. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę.

Dalej Sąd wskazał, że regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3 k.p., art. 241<sup>12</sup> § 2 k.p., art. 241<sup>13</sup> k.p. oraz art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. (art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.). Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że Polityka Wynagradzania pracowników pozwanej Spółki, stanowiąca załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. pracowników pozwanej Spółki, wbrew twierdzeniom pozwanej spółki, nie stanowi jedynie swego rodzaju wytycznych dotyczących poziomu wynagradzania pracowników, lecz jest aktem normatywnym, o którym mowa w art. 9 k.p. i w związku z tym do interpretacji postanowień w/w Polityki Wynagradzania pracowników pozwanej należy stosować metody wykładni, według których dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie wykładni treści umowy.

Sąd podkreślił, że regulamin wynagradzania jest autonomicznym źródłem prawa pracy wymienionym *expressis verbis* w art. 9 kodeksu pracy i jako taki musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Regulamin wynagradzania ma określoną treść. Ustala warunki wynagradzania za pracę lub ewentualnie inne świadczenia związane z pracą. Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane (...). Wprowadzany jest w życie (...) na podstawie ustawy (art. 77<sup>2</sup> k.p.). Może być ustalony u danego pracodawcy albo samodzielnie przez tego pracodawcę, albo w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto podniósł, że wynagrodzenie za pracę jest określone w umowie o pracę z reguły na podstawie przepisów płacowych. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Jednocześnie wskazał, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.).

Sąd wskazał następnie, że przepisy art. 78 k.p. nie mogą być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego i może spowodować nabycie przez pracownika roszczenia o podwyżkę, w szczególności w razie nierównego traktowania lub dyskryminacji.

Sąd I instancji odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 18 maja 2006 r., sygn. akt III PK 22/06, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 132), w którym stwierdzono, że poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że skoro w/w Polityka Wynagradzania pozwanej, stanowiąca integralną część Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. obowiązującego u pozwanej była źródłem prawa pracy, to powodowi co do zasady przysługiwały dochodzone roszczenia o podwyżkę wynagrodzenia zgodnie z w/w Polityką Wynagradzania pozwanej w okresie objętym pozwem w powiązaniu z ocenami rocznymi w Systemie Kompleksowej Oceny Rocznej pracowników (SKOR), których celem była ocena efektywności pracy pracowników pozwanej, w tym powoda, co wynika z kryteriów tych ocen i z zakresu ich stosowania przez pozwaną.

Sąd wskazał, że zgodnie z § 5 ust. 3 w/w Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy) od 70% do 140% CR określa minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej, a maksymalne na poziomie 140% płacy środkowej.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że do samego sposobu oceny, który z pracowników ma otrzymać daną wartość CR Regulamin Wynagradzania nie odnosi się w żadnym postanowieniu. Jednakże warunki te w ocenie Sądu określała Polityka Wynagradzania pozwanej. Zgodnie z § 2 ust. 2 w/w Polityki Wynagradzania, Polityka wynagradzania to główne kierunki i podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń w pozwanej spółce. Sąd wskazał, że podstawę Polityki Wynagradzania stanowiły m.in. oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych (§ 6 ust.1 lit. c Polityki Wynagradzania), a oceny te miały być przeprowadzane w oparciu o efektywność zawodową, tj. jakość, samodzielność i terminowość wykonywanej pracy (§ 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania), natomiast wynagrodzenie zasadnicze pracownika nowo zatrudnianego lub pracownika osiągającego niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej powinno znajdować się w dolnej granicy przedziału płacowego, to jest 70% i nie przekraczać 90% CR (§ 7 ust.1 lit. a Polityki Wynagradzania), a wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91%-105% CR (§ 7 ust.1 lit. b Polityki Wynagradzania).

Sąd zwrócił uwagę, że poza ocenami rocznymi w systemie SKOR w okresie objętym pozwem u pozwanej nie obowiązywały inne, obiektywne oceny dotyczące oceny efektywności zawodowej pracownika. Zgodnie z § 7 ust. 5 w/w Polityki Wynagradzania na odstępstwa od poziomów opisanych w § 7 pkt 1 a-d była wymagana zgoda Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem przy zachowaniu niezmienionej rozpiętości przedziałów 70-140%. Zgodnie z § 8 ust. 3 lit. a w/w Polityki Wynagradzania decyzje płacowe, co do poziomu wynagrodzenia były podejmowane na wniosek bezpośredniego przełożonego i po akceptacji Dyrektora Pionu/Departamentu właściwego dla danego obszaru oraz Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem i powinny być oparte zarówno na polityce wynagradzania przyjętej dla danej grupy pracowników jak i na ocenie wyników oraz efektywności zawodowej danego pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego z treści powyższych postanowień w/w Regulaminu Wynagradzania wynika, iż pozwana miała obowiązek stosować się do norm zawartych w w/w załączniku nr 4 do w/w Regulaminu Wynagradzania w taki sposób, aby wynagrodzenia pracowników odpowiadały ich efektywności zawodowej i mieściły się w odpowiednim przedziale, o którym mowa jest w § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania. W związku z tym pozwana po wprowadzeniu w/w systemu wynagradzania z dniem 1 czerwca 2008 r. nałożyła na siebie obowiązek ustalenia poziomu wynagrodzeń zgodnie z tym systemem, który zakładał przeprowadzenie obiektywnej oceny pracy pracowników. Zdaniem Sądu choć sposób dokonania tej oceny nie został uregulowany ani w Regulaminie Wynagradzania, ani w jego załącznikach, to nie można było przyjąć, jak czyniła to pozwana spółka, że ocena ta może zostać przeprowadzona w sposób dowolny, arbitralny i w bliżej nieokreślonym terminie.

Sąd podniósł, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.), natomiast w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup> k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkových) składników wynagrodzenia, jeżeli

zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art.78 § 2 k.p.). Pracodawca zaś jest obowiązany w szczególności stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt. 9 k.p.).

Sąd zaznaczył, że samo ustanowienie nawet najbardziej obiektywnych kryteriów oceny pracownika nie spełnia swojej funkcji, jeżeli pracodawca po wprowadzeniu Regulaminu Wynagradzania nie przeprowadził oceny pracy swoich pracowników w taki sposób, aby ich wynagrodzenie odpowiadało ich kwalifikacjom i jakości świadczonej przez nich pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, jeśli oprócz systemu SKOR w okresie objętym pozwem w niniejszej sprawie u pozwanej nie został wprowadzony żaden inny obiektywny system oceny pracowników, na podstawie którego można byłoby ocenić efektywność zawodową pracowników, to oceny roczne w systemie SKOR powinny stanowić podstawę oceny efektywności zawodowej pracowników z konsekwencjami również w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia według w/w Polityki Wynagradzania w zwłaszcza, że oceny roczne w systemie SKOR taki cel w istocie realizowały, jak wynika z kryteriów systemu SKOR.

Sąd podniósł nadto, że choć system oceny SKOR jako zbiór czynników zmiennych w każdym roku kalendarzowym nie stanowił jedyne go czynnika pozwalającego zakwalifikować pracownika pozwanej do wyższego przedziału płacowego, to nie mniej jednak nie sposób jest nie zauważyć faktu, iż po wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania przez pozwaną z dniem 1 czerwca 2008 r. pomimo normatywnego obowiązku przeprowadzenia oceny pracowników ( § 6 ust.1 1 lit. c Polityki Wynagradzania) w taki sposób, aby ich wynagrodzenie odpowiadało założeniom nowej polityki wynagradzania, pozwana spółka nie wykonała tego obowiązku w okresie objętym pozwem w niniejszej sprawie. W takiej sytuacji oceny przeprowadzone przez pozwaną jej pracowników w SKOR, w tym oceny powoda) rodziły zobowiązanie po stronie pozwanej w kierunku podwyżek na zasadach ustalonych w w/w Polityce Wynagradzania w odniesieniu do ocen w SKOR.

Sąd zwrócił uwagę, że jak wynika z ocen powoda w SKOR powód w okresie objętym pozwem pracował efektywnie, a oceny te były ocenami kompleksowymi i zawierały ocenę pracy powoda opartą przede wszystkim na czynnikach mierzalnych. Ponadto Sąd zwrócił uwagę, że powód posiadał długoletnie doświadczenie nabyte w czasie pracy u pozwanej i wysokie kwalifikacje, co pozwana doceniała, awansując powoda na coraz wyższe stanowiska, a co przecież było brane pod uwagę przez pozwaną przy określaniu wysokości kolejnych podwyżek wynagrodzenia, lecz w oderwaniu od zasad w/w Polityki Wynagradzania.

Sąd wskazał, że w orzecznictwie od dawna ugruntowane jest stanowisko, że zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce wtedy, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania przy uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu Rejonowego wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli bowiem powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to stronę pozwaną obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jej zdaniem oddalenie powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego, z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850). Z tego względu przyjęcie tezy pozwanej odnośnie niespełnienia przez powoda wszystkich kryteriów do zakwalifikowania go do wyższego przedziału płacowego byłoby w obliczu ujawnionych faktów błędne pod względem logicznym i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Nie można w ocenie Sądu Rejonowego uznać, że powód, który według systemu SKOR był oceniany w okresach objętych w/w pozwem jako „wyróżniający się, przekraczający wymagania” (ocena B), czy „dobry, spełniający wszystkie, a czasami powyższe oczekiwania” (ocena C+), przynależał do grupy pracowników określonych przez pozwaną jako nowo zatrudnianych lub też osiągających niższą efektywność zawodową. Sąd wskazał, że taka kwalifikacja powoda nie jest prawidłowa nie tylko ze względu na pozytywne oceny powoda w systemie SKOR, lecz również ze względu na długoletni

staż pracy powoda u pozwanej, posiadane przez powoda wysokie kwalifikacje oraz fakt awansowania powoda na coraz wyższe stanowiska, co musiało być związane z pozytywnymi opiniami powoda wystawionymi mu przez jego bezpośredniego przełożonego.

Sąd podkreślił, że stosowanie przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników jest jego obowiązkiem, a nie uprawnieniem, natomiast wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego ceny w systemie SKOR były wiążące dla pozwanej przy kształtowaniu poziomu wynagrodzeń pracowników również dlatego, gdyż były one skorelowane z kryteriami dotyczącymi kształtowania poziomu wynagrodzeń pracowników, wskazanymi w w/w Regulaminie Wynagradzania z 7 lutego 2008 r., w szczególności z kryteriami wskazanymi w załączniku nr 4 do tego Regulaminu, tj. w Polityce Wynagradzania.

Oceny w systemie SKOR zawierały ustalenia z zakresu stosunku pracownika do pracy, jego wydajności i wyników pracy. Z tego względu oceny w systemie SKOR mogą i powinny służyć ocenie efektywności powoda w okresie objętym pozwem zwłaszcza, że innego obiektywnego systemu ocen w tych okresach pozwana nie wprowadziła, choć zobowiązywały ją do tego zapisy w/w Regulaminu Wynagradzania i w w/w Polityce Wynagradzania. Sąd Rejonowy podniósł, że w tych okolicznościach nie do zaakceptowania pozostaje oddzielanie ocen w systemie SKOR od uprawnień płacowych i przyjmowanie, że nie mają one znaczenia dla uprawnień płacowych. Tok rozumowania pozwanej prowadzi do wniosku, że wprawdzie pozwana oceniała wyżej niż dobrze efektywność powoda, ale nie uzależnia od tej oceny uprawnień płacowych, choć się do tego zobowiązała w Regulaminie Wynagradzania, co jest nie logiczne i niesprawiedliwe.

Sąd I instancji odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie IIIPK 74/12, w którym wskazano, że załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania pozwanej – Polityka płacowa – ma wymiar normatywny i nie ogranicza się jedynie do sformułowania podstaw dla autonomicznych decyzji płacowych pracodawcy. Postanowienie § 2 pkt 2 omawianego załącznika definiuje politykę wynagradzania jako główne kierunki i podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń w pozwanej spółce. Celem polityki, zgodnie z § 4 pkt 1 pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników pozwanej spółki. Trudno w świetle ostatniego postanowienia w ocenie Sądu przyjmować, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania, bo do tego przecież sprowadza się teza, że pracodawca decyduje czy i kiedy dokonać oceny pracownika, stanowi realizację zasady przejrzystości płac.

Reasumując Sąd Rejonowy podniósł, że nie dokonując oceny pracy powoda zgodnie z wymogami załącznika nr 4 do w/w Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. pozwana zaniżyła wynagrodzenie powoda w okresie objętym pozwem w niniejszej sprawie, w zakresie wynikającym z metody przyjętej przez powoda, według której biegła sądowa J. D. wyliczyła wysokość wynagrodzenia przysługującego powodowi z uwzględnieniem wyników ocen powoda w systemie SKOR za okres objęty pozwem.

Sąd uznał, że metoda tych wyliczeń zawiera się w obszarze sporu między stronami w niniejszej sprawie co do zasady, o której Sąd przesądził z wyżej opisanych motywów.

Sąd wskazał, że z ocen powoda w systemie SKOR wynika, że wysokość wynagrodzenia powoda w poszczególnych latach objętych pozwem powinna znajdować się co najmniej na poziomie 106% CR według w/w Polityki Wynagradzania, czego pozwana nie uwzględniła przy podwyżkach wynagrodzenia powoda za te okresy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przy ustalaniu wysokości roszczenia powoda oparł się na wyliczeniach dokonanych przez w/w biegłą w wariantcie I jej opinii, opartym na założeniach powoda, gdyż wariant ten opiera się na prawidłowej wykładni w/w przepisów wewnętrznych pozwanej i ocen powoda w SKOR w odniesieniu do obowiązujących przepisów prawa powszechnego. Odnośnie wariantu II opinii, sporządzonego na podstawie założeń pozwanej, Sąd wskazał, że założenia te nie znajdują uzasadnienia w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy. Powód bowiem nie

pracował na stanowisku sprzedażowym, co oznacza, że obowiązujący u pozwanej Regulamin przewidywał premię tylko pracownikom realizującym zadania sprzedażowe. Odnośnie nagrody półrocznej wypłaconej powodowi w marcu 2009 r. Sąd także nie podzielił stanowiska pozwanej, gdyż jak wskazał wysokość tej nagrody była uwzględniona w pozwie w niniejszej sprawie, co wynikało z wyliczeń powoda załączonych do pozwu. Stanowisko powoda w kwestii tej nagrody potwierdza także opinia w/w biegłej.

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia Sąd Rejonowy wskazał, że przedawnienie roszczeń dotyczących miesięcznego wynagrodzenia nie oznacza braku możliwości wyliczenia na podstawie takiego przedawnionego wynagrodzenia innych zaniżonych, nie przedawnionych roszczeń. Z powyższych względów Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

W pkt. II sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, czy ponad zasądzoną kwotę 37.482,52 zł wyliczoną w wariantcie I opinii, wskazując, że powód dochodził w pozwie kwoty 43. 132,72 zł, a brak jest podstaw zasądzenia w niniejszej sprawie od pozwanej na rzecz powoda wyżej kwoty niż 37.782,52 zł., wyliczonej w wariantcie I opinii, której powód nie kwestionował.

O odsetkach ustawowych od poszczególnych kwot Sąd orzekł na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 k.c. Sąd wskazał, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.). Ponieważ termin płatności wynagrodzenia za pracę powoda za dany miesiąc przypadał na ostatni dzień danego miesiąca (§ 19 Regulaminu Wynagradzania), to termin wymagalności roszczenia o zaległe wynagrodzenie za pracę za każdy miesiąc należało liczyć od 1 dnia następnego miesiąca po tym, za który wynagrodzenie przysługiwało.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy na podstawie na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt. 4 w zw. z art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od (...) S.A. z siedzibą w W. (następcy prawnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Ż. kwotę 1.874,13 zł. tytułem opłaty stosunkowej od pozwu ( 5% x 37.482,52 zł).

Rygor natychmiastowej wykonalności został nadany na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w zakresie punktów: I,III, IV i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu, orzeczenie o kosztach w sprawie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie :

1. przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. co miało wpływ na wynik sprawy, poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceną dowodów w sprawie, sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co spowodowało ustalenie przez Sąd, że ocena SKOR stanowiła jedyną ocenę pracy pracowników w zakresie efektywności zawodowej dokonywanej przez przełożonego. Pominięcie faktu, że w pozwanej poziom wynagrodzenia zasadniczego był ustalany na podstawie szerszej, ogólnej oceny dokonywanej przez przełożonego, nie tylko poprzez ocenę SKOR. Wprowadzenie oceny SKOR w podobnym okresie jak zmian w Polityce wynagradzania nie może stanowić o przyjęciu, że to ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej wynikające z Regulaminu wynagradzania.

2. przepisów prawa procesowego tj. art. 231 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. poprzez nielogiczne i dowolne domniemanie, że ocena SKOR decydowała o efektywności zawodowej powodów i była podstawą ustalenia wzrostu wynagrodzenia powodów, podczas gdy postanowienia Polityki wynagradzania obowiązującej w pozwanej spółce nie powoływały się na taką ocenę, nie wskazywały oceny SKOR jako podstawy udzielania podwyżki wynagrodzenia;

3. przepisów prawa materialnego - art. 18 § 1 i 2 kodeksu pracy poprzez ustalenie, że postanowienia umowy o pracę były mniej korzystne dla powodów niż obowiązujące przepisy prawa pracy i zostały zaniżone wynagrodzenia powodów, podczas gdy wynagrodzenia powoda było ustalone zgodnie z obowiązującą Polityką wynagradzania, w ramach wprowadzonych widełek wynagrodzeń na danym stanowisku pracy, z uwzględnieniem oceny efektywności zawodowej dokonywanej przez przełożonego powoda,

4. przepisów prawa materialnego: paragraf 2 pkt. 7, paragraf 6 ust. 1 punkty a)-c) paragraf 7 ust. 1 pkt. a)-d) oraz paragrafu 8 ust. 3 litera a) Polityki wynagradzania wprowadzonego uchwałą zarządu 8/2008 (załącznik (...)) oraz art. 94 pkt. 5 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że ocena pracy pracownika dla potrzeb ustalenia wynagrodzenia musi być ściśle sformalizowana, a nie może to być bieżąca ocena przełożonego, która nie musi mieć sformalizowanego charakteru. Ustalenie wynagrodzenia powoda i wypłata odbywały się prawidłowo, zgodnie z postanowieniami Regulaminu wynagradzania, odwołującymi się wprost do efektywności zawodowej i oceny przełożonego, która dokonywana była przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności, w sposób niesformalizowany;

5. przepisów prawa materialnego: paragraf 6, paragraf 7 ust 1 pkt. a)-d) Polityki wynagradzania poprzez błędną wykładnię i uznanie, że oceny SKOR miały jednoznaczne odniesienie do ustalenia przedziałów wynagrodzenia pracownika, podczas gdy Polityka wynagradzania nie powoływała się na ocenę SKOR, a wskazywała na efektywność zawodową i ocenę przełożonego.

6. przepisów prawa materialnego: paragrafu 8 punkt 3 Polityki wynagradzania poprzez błędne ustalenie, że ocena wyników pracy i efektywności zawodowej mające wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika była ściśle uzależniona od oceny SKOR, podczas gdy Regulamin wynagradzania nie wprowadzał takiej oceny jako podstawy ustalenia efektywności zawodowej pracownika, ocena SKOR nie była tożsama z efektywnością zawodową pracownika.

7. przepisu prawa materialnego: art. 78 § 1 kodeksu pracy poprzez błędne ustalenie, że wynagrodzenie powoda nie odpowiadało kwalifikacjom i rodzajowi wykonywanej pracy, podczas gdy wysokość wynagrodzenia powoda była zgodna z dokonany wartościowaniem stanowiska pracy, wysokość wynagrodzenia odpowiadała rodzajowi pracy, kwalifikacjom powoda.

8. przepisu prawa materialnego art. 291 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i pominięcie zarzutu przedawnienia roszczenia w związku z wskazaniem przez stronę powodową w marcu 2016 r. wyliczenia wynagrodzenia sprzed spornego okresu, do wyliczenia premii za marzec 2009 r.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu na rzecz powoda za drugą instancję według norm przepisanych

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej jako nieuzasadniona nie podlegała uwzględnieniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia, jak i wnioski Sądu pierwszej instancji, a w konsekwencji przyjmuje je za własne bez potrzeby szczegółowego przytaczania.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych strony pozwanej, to są one zdaniem Sądu Okręgowego niezasadne i nie uzasadniają przypisania Sądowi Rejonowemu uchybień mogących powodować zmianę, czy uchylenie zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Wskazać należy, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX Nr 56906). Wskazać również należy, że wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r. IV CKN 1050/00 LEX Nr 55499). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest również wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1998 r. II CKN 4/98).

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana w apelacji ograniczyła się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Niezasadne są tym samym twierdzenia skarżącej, że pracownicy byli oceniani na podstawie szerszej, ogólnej oceny dokonywanej przez przełożonego. Przede wszystkim skarżąca spółka nie wykazała dowodowo, w jakich terminach i w jaki sposób dokonywana była rzekoma „szersza, ogólna ocena” pracownika na danym stanowisku, od której miałyby zależeć uprawnienia płacowe. Nie wynika powyższe z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Nadto uwzględniając stopień szczegółowości wewnętrznych regulacji obowiązujących u pozwanego pracodawcy również logika i zasady doświadczenia życiowego wskazują, że gdyby ta „szersza, ogólna, ocena” faktycznie była przeprowadzana miałyby ona sformalizowany charakter. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że formą, jaką przybierała ocena pracownika, od której zależało przyporządkowanie wynagrodzenia do określonego poziomu wskazanego w taryfikatorze stanowiskowym była jedynie ocena SKOR (zeznania powoda, zeznania R. S. K. (k. 699- 705). Zeznania świadków: A. K., Z. K., G. S. ocenione całościowo a nie wybiórczo powyższemu nie zaprzecza. Odnośnie do dokonywania ocen skutkujących przyznawaniem przez przełożonych podwyżek menadżerskich/uznaniowych, z zeznań ww. świadków wynika, że obok podwyżek matrycowych, opartych na ocenie SKOR występowały podwyżki udzielane na uzasadniony wniosek przełożonego. Nie zmienia to jednak faktu, że to tylko ocena SKOR odnosiła się bezpośrednio do regulaminowych podwyżek w ramach osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej. Ponadto oceniając zeznania świadków należało mieć na uwadze, że jak słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji wykładnia aktów wewnętrznych obowiązującej u pozwanej, należała do Sądu a nie świadków. Ocena SKOR nie była tym samym elementem oceny efektywności, ale ją odzwierciedlała. Innymi słowy, niezależnie od podwyżek menadżerskich/uznaniowych, po osiągnięciu odpowiedniego poziomu efektywności koniecznym było w każdym przypadku przyznanie odpowiedniego wynagrodzenia zasadniczego w ramach przedziałów CR. Tylko ocena SKOR była miarodajna w zakresie zaszeregowania pracownika do określonej klasy i przyznania mu odpowiedniej podwyżki zgodnie z matrycą w ramach przedziałów CR. Nie ulega przy tym wątpliwości, że skarżąca miała możliwość wykorzystywania innych kryteriów oceny (tj. doświadczenia, kwalifikacji, rodzaju, jakości i ilości pracy) różnicując wynagrodzenia pracowników w ramach przedziałów CR. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca, co wprost wynika z zeznań świadka, R. K. (k. 699 – 705), powoda. Nie było dodatkowych elementów, które miałyby



wpływ na podwyżkę. Ocena pracownika w systemie SKOR miała przełożenie na przedział CR, gdyż odpowiednia ocena SKOR po wprowadzeniu do tabeli zawierającej matrycę podwyżkową wskazywała na uprawnienie do przyznania podwyżki bądź brak takiego uprawnienia. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom efektywności zawodowej nie odpowiadała przyznanemu przez spółkę poziomowi CR, a w konsekwencji wynagrodzeniu, jaki pracownik powinien był otrzymywać.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że efektywność zawodowa powoda była w rzeczywistości wyższa niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR, a skarżąca nie wykazała skutecznie wniosku odmiennego. Trudno zasadnie twierdzić, że powód, który w pozwanej spółce pracował od 1996 r. został słusznie zakwalifikowany do przedziału CR przewidzianego dla pracownika nowo zatrudnionego lub osiągającego niższą niż zakładana efektywność zawodową. W ramach oceny SKOR w okresach objętych pozwem powód bowiem uzyskiwał wyniki plasujące go na poziomie B (wyróżniający się, przekraczający oczekiwania), C - „dobry, spełniający wszystkie oczekiwania”. Tym samym zastosowanie przez Sąd Rejonowy domniemania co do oceny efektywności zawodowej powoda jest uzasadnione w świetle oceny SKOR. Sąd słusznie zwrócił uwagę na długoletni staż pracy powoda u pozwanej, posiadane przez powoda wysokie kwalifikacje oraz fakt awansowania powoda na coraz wyższe stanowiska, co musiało być związane z pozytywnymi opiniami powoda wystawionymi mu przez jego bezpośredniego przełożonego.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie wykazał w przekonujący sposób, że Sąd Rejonowy naruszył zasady wyrażone w art. art. 233 § 1 k.p.c., jeśli chodzi o ocenę zeznań świadków.

Na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego.

Na wstępie należy wskazać, że postanowienia Regulaminu Wynagradzania należy traktować jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji jako bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. Co do zasady regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym (źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNAPiUS 2004 nr 12, poz. 205). Jego wykładnia powinna opierać się na wykładni przepisów prawa, a dopiero gdy ta nie daje rezultatu – na wykładni oświadczeń woli. Z mocy art. 9 § 1 k.p. Regulamin Wynagradzania jest źródłem prawa, stąd jego postanowienia mają walor przepisów prawa i nie mogą być przez pracodawcę uznawane jedynie za wytyczne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (por. wyroki: z 20 września 2005 r., II PK 53/05, z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

W wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r. (sygn.akt II PK 184/16) Sąd Najwyższy w analogicznym stanie faktycznym wskazał, że wprowadzony regulamin wynagradzania i związana z nim integralnie, stanowiąca załącznik nr (...) Polityka Wynagradzania jest źródłem prawa pracy regulującym wynagrodzenia pracowników w sposób wiążący. Pracodawca miał obowiązek od chwili wejścia w życie regulaminu wynagradzania wraz z załącznikami stosować jego postanowienia. Polityka Wynagradzania ma wymiar normatywny i nie ogranicza się jedynie do sformułowania podstaw dla autonomicznym decyzji płacowych pracodawcy.

Przede wszystkim konieczne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, co było narzędziem służącym ocenie efektywności pracownika, od której poziomu uzależniono jego wynagrodzenie w świetle § 7 Polityki Wynagradzania. Pozwana zobligowana była do oceny pracowników, aby ustalić należne wynagrodzenie, zgodnie z zasadami wynikającymi z § 7 Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że to ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Przy czym istotne dla interpretacji postanowień

Polityki Wynagradzania były kryteria sprecyzowane przez skarżącą spółkę w momencie wprowadzania systemu SKOR. Zauważyć przy tym trzeba, że kryteria te jakość, samodzielność i szybkość pracy – przykładowy arkusz oceny k. 45) były niemal identyczne, jak sformułowane w § 2 pkt 7 Polityki Wynagradzania (jakość, samodzielność, terminowość wykonywanej pracy) dla zdefiniowania efektywności zawodowej pracownika. Zbieżność terminologiczna nie była przypadkowa i ocena SKOR, mimo braku wyraźnych wskazań w Regulaminie czy Polityce Wynagradzania, odpowiadała efektywności pracownika. Przede wszystkim pracodawca nie wykazał innych, poza SKOR, miarodajnych kryteriów badania efektywności zawodowej pracownika, który wpływałby na możliwość zakwalifikowania ich do innych przedziałów płacowych. Pozwana była zaś zobligowana do oceny pracowników, aby ustalić należne wynagrodzenie, zgodnie z zasadami wynikającymi z §7 ust. 1 a - d Polityki Wynagradzania. Stąd chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci § 2 pkt. 7, § 6 ust. 1 punkty a)-c), § 7 ust 1 pkt a)-d) oraz paragrafu 8 ust. 3 litera a) Polityki Wynagradzania, art. 94 pkt. 5 k.p., art. 78 § 1 k.p. W świetle tych przepisów, stwierdzić należy, że skarżąca spółka przyjęła, iż pracodawca może różnicować wynagrodzenie pracowników tylko w ramach uzyskiwanej efektywności zawodowej, biorąc pod uwagę kryteria tj. kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilość i jakość wykonywanej pracy. Innymi słowy, zgodnie z przyjętymi u skarżącej zasadami wynagradzania, wysokość wynagrodzenia pracownika była kształtowana w odpowiednim przedziale CR ze względu na efektywność pracownika, przy czym o rzeczywistej wysokości podwyżki decydować powinien był pracodawca, mając na względzie kryteria wynikające z § 4 ust. 2. Tym samym konieczne było najpierw zakwalifikowanie pracownika do odpowiedniego przedziału CR, a ramach tego przedziału pracodawca dysponował swobodą, jeśli chodzi o wysokość podwyżki przyznawanej pracownikowi. Wobec powyższego Sąd I instancji słusznie uznał, że do podwyżki w ramach CR dochodziło na skutek wzrostu efektywności pracownika, zdeterminowanej oceną SKOR. Pracodawca, ewentualną decyzję o podwyżce mógł podjąć tylko na drugim etapie, i to tylko w zakresie jej wysokości (dysponował bowiem luzem decyzyjnym w ramach „widełek” CR), a nie odnośnie do zasadności jej przyznania czy nie. Ocena SKOR przekładała się na CR, wywołując obligatoryjną podwyżkę z matrycy. W każdym przypadku pracownik, który uzyskał określoną efektywność zawodową powinien był otrzymać co najmniej minimalne wynagrodzenie w danym przedziale.

Tym samym jedynie system oceny SKOR spełniał dyspozycję z art. 94 pkt 9 k.p. w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Waleru przejrzystości i precyzyjności nie można przypisać regułom wynikającym z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania. Jakkolwiek postanowienie te wskazują kryteria, które powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego pracownika, to jak zostało wskazane wcześniej, na poziomie stosowania funkcjonowało w ramach pewnej uznaniowości i dowolności ocen pracodawcy. W tym kontekście warto zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2013r. (III PK 74/12, Legalis nr 787646) podniósł, iż celem polityki wynagradzania pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników spółki. W tym zakresie stwierdził dalej, że trudno przyjąć, iż dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania stanowi realizację zasady przejrzystości płac.

Jeszcze raz podkreślić należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, że w skarżącej spółce istniał inny niż SKOR system ocen odwołujący się do efektywności pracownika. Postanowienia tego aktu podlegały wykładni Sądu, a twierdzenia skarżącej spółki w zakresie ich interpretacji są jedynie polemiką z dokonaną oceną, w której prezentuje ona własną korzystną dla siebie wykładnię, nie znajdującą potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zarzut naruszenia art. 291 §1 k.p. jest również nieuzasadniony. W piśmie procesowym z dnia 6 października 2016 r. (k. 1009) strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia co do roszczenia o wypłatę premii z marca 2009 r. obliczonej na podstawie hipotetycznie wyższych wynagrodzeń sprzed okresu spornego. Istotnie powód nie objął roszczeniem wynagrodzenia miesięcznego sprzed marca 2009 r., gdyż jak wskazał w odpowiedzi na apelację miał świadomość, że roszczenie w tym zakresie byłoby przedawnione. W ocenie Sądu Okręgowego skoro jednakże nagroda półroczna była wymagalna w marcu 2009 r. a podstawą do jej naliczenia było wynagrodzenie z poprzedniego półrocza, to słusznie Sąd Rejonowy uznał, że przedawnienie roszczeń dotyczących miesięcznego wynagrodzenia nie oznacza braku możliwości wyliczenia na podstawie takiego przedawnionego wynagrodzenia innych zaniżonych, ale nie przedawnionych roszczeń (np. premii, nagród itd.) Z materiału dowodowego wynika, że już w II półroczu 2008 r. wynagrodzenie powoda

było wypłacane w zaniżonej wysokości bez uwzględnienia zmian wprowadzanych w zakresie regulacji wynagrodzeń pracowników na mocy Regulaminu Wynagradzania z dnia 7 lutego 2008 r. Biegła sądowa z zakresu podatków, finansów i rachunkowości w opinii uzupełniającej z dnia 4 lipca 2016 r. uwzględniła dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną przy piśmie z dnia 28 kwietnia 2016 r. w postaci Systemu Premii Motywacyjnych dla pracowników (...) sp. z o.o. oraz paski wynagrodzeń powoda z okresu 6 miesięcy poprzedzających wypłatę premii w marcu 2009 r. oraz dokonała ponownego wyliczenia nagród i premii w okresie od 2009 r. do 2010 r. (k.987 -993) W drugiej opinii uzupełniającej (k.1029-1036) biegła sądowa dokonała wyliczeń roszczenia dochodzonego przez powoda hipotetycznej premii półrocznej wypłaconej mu w marcu 2009 roku, w oparciu o wskazania strony pozwanej, uwzględniając kwotę wynagrodzenia od lipca do 31 grudnia 2008 r. co nie miało jednakże znaczenia dla ostatecznego kwotowego wyliczenia wysokości dochodzonego roszczenia przez powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy apelację pozwanej oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcę prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 2 ust. 5 w zw. z 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Grzegorz Kochan Monika Sawa Sylwia Kulma

(...)