

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 maja 2015 roku A. S. (1) wystąpiła przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 114.132 złotych tytułem premii za realizację planu sprzedażowego oraz za zamówienia do sieci aptek w okresie cyklu kwartalnego za pierwszy kwartał 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 roku oraz o zasądzenie zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na uzasadnienie swego stanowiska podała, że pracodawca niesłusznie zaniżył należną jej premię do 40.000 złotych, ponieważ zgodnie z obowiązującym regulaminem premiowania za realizację planu sprzedażowego w okresie pierwszego kwartału 2013 roku wypracowała kwotę 141.835 złotych w związku ze zrealizowaniem 133,85% celu sprzedażowego (targetu) za leki z grupy A oraz 174,06% celu sprzedażowego (targetu) za leki z grupy B. P. wyjaśniła, że we wskazanym okresie zrealizowała nadto zamówienia do sieci aptek (...) i (...) o łącznej wartości 245.919 złotych, co uprawnia ją do uzyskania premii w wysokości 5% wartości tego zamówienia, a więc kwoty 12.296 złotych. (pozew k 2-3)

Odpowiadając na pozew pismem z dnia 23 listopada 2015 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że powódka nie spełniła ogólnofirmowego warunku przyznania premii – osiągnięcia przez pozwaną spółkę wyniku finansowego nie mniejszego niż 90% założonego celu, ponieważ w pierwszym kwartale 2013 roku zrealizowano jedynie 74% tego celu. Pozwana podała, że w przypadku nieosiągnięcia tego celu cykliczne premie nie były wypłacane żadnym pracownikom. Podniosła, że dysponując pewnym budżetem zdecydowała się na przyznanie powódce kwoty 40.000 złotych tytułem nagrody uznaniowej za ogólne efekty działań i pracy w danym kwartale. (odpowiedź na pozew k 61-67)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. (1) była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od dnia 20 października 2010 roku do 31 października 2014 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku przedstawiciela medycznego, a od dnia 1 lipca 2011 roku – na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży. (świadcstwo pracy k 3 części C akt osobowych – koperta k 88)

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódka otrzymywała premie kwartalne, których wysokość, zasady przyznawania oraz wypłat zostały określone w regulaminie premiowania działu sprzedaży, obowiązującym od 2011 roku. (niesporne)

Regulamin ten w § 3 ust. 1 wymienia pracowników spółki, w tym m.in. regionalnych kierowników sprzedaży, którym przysługuje – po łącznym spełnieniu warunków określonych w niniejszym paragrafie, cykliczna premia indywidualna.

Premia ta – zgodnie z §3 ust. 2 - przyznawana jest za okresy kolejnych cykli tj. 1 stycznia – 31 marca, 1 kwietnia – 30 czerwca, 1 lipca – 30 września, 1 października – 31 grudnia (okresy rozliczeniowe).

Przepis § 3 ust.3 reguluje sposób rozliczenia pracownika z należnej mu premii w przypadku wejścia pracownika w okres rozliczeniowy w trakcie jego trwania.

Zgodnie z § 4 cytowanego regulaminu premia przysługuje wyłącznie w przypadku łącznego spełnienia następujących warunków premiowania:

1. zrealizowanie łącznie:

- założonego na dany cykl celu sprzedażowego w 100%,
- zrealizowanie minimalnych poziomów sprzedaży dla konkretnych produktów (jeśli są określone)

- przy czym premia może być powiększona w zależności od przekroczeń na poszczególnych lekach, przy spełnieniu warunku realizacji celu podstawowego na poziomie 100%.

2. zrealizowanie przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym (albo premiowym) indywidualnych celów ilościowych i jakościowych (przynajmniej w 90%) określonych dla pracownika w formie pisemnej i przekazanych mu na początku każdego okresu premiowego przez bezpośredniego przełożonego; oceny realizacji postawionych celów dokonuje bezpośredni przełożony w formie pisemnej na koniec okresu premiowego.

3. obecność pracownika w pracy i jednocześnie faktyczne świadczenie pracy w całym okresie rozliczeniowym; warunek ten uznaje się za zachowany w przypadku, kiedy łączny okres niewykonywania pracy (z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego) wynosi do 20% dni roboczych w danym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z brzmieniem § 5 regulaminu w przypadku niezrealizowania przez pracownika jednego z warunków, o których mowa w § 4 ust.1 – 4 Generalny Dyrektor, na wniosek bezpośredniego przełożonego może uznaniowo przyznać pracownikowi premię w pełnej bądź pomniejszonej wysokości.

Wysokość premii indywidualnej, zgodnie z § 6 regulaminu ustala się według następujących zasad:

1. Podstawą naliczania premii są tabele z celami sprzedażowymi, zamieszczone w systemie T. lub kalkulatorze targetu, które są publikowane na początku każdego cyklu rozliczeniowego.

2. Kwota premii brutto za zrealizowanie indywidualnych celów ilościowych i jakościowych obliczana jest na podstawie załączników do poszczególnych stanowisk, które są publikowane przed każdym cyklem rozliczeniowym.

3. Ukazanie pracownika w trakcie okresu rozliczeniowego (albo premiowego) karą porządkową na podstawie art.108 i nast. k.p. powoduje obniżenie premii o:

a) 50% w przypadku kary upomnienia

b) 100% w przypadku kary nagany.

4. W przypadku zmiany terenu/stanowiska w trakcie okresu rozliczeniowego premia naliczana jest zgodnie z realizacją celów wyznaczonych dla terenu/stanowiska obowiązującego dla pracownika przez więcej niż 50% czasu okresu rozliczeniowego.

5. W każdym przypadku zmiany, o której mowa w pkt 4 bezpośredni przełożony zobowiązany jest do pisemnego wyznaczenia nowych celów indywidualnych w terminie 10 dni roboczych od wejścia zmiany w życie.

6. W przypadku zakończenia zatrudnienia przed końcem okresu rozliczeniowego wysokość premii wyliczana jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, o której mowa w § 3 ust.3 regulaminu – pod warunkiem spełnienia wszystkich warunków premiowania wskazanych w niniejszym regulaminie.

7. W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy strony mogą przewidzieć rozliczenie premii na zasadach proporcjonalności (według stanu na dzień poprzedzający okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy).

Przepis § 6 pkt 8 regulaminu premiowania stanowi, że wypłata premii następuje zgodnie z obowiązującymi procedurami finansowymi po ostatecznej akceptacji Dyrektora Generalnego Spółki (...) sp. z o.o.

W myśl zaś § 6 pkt 9 – jeśli wynik finansowy firmy będzie mniejszy niż 90%, decyzja o wypłaceniu premii pozostaje w gestii Dyrektora Generalnego.

Zgodnie z § 7 premia cykliczna wypłacana jest po zakończeniu okresu premiowego w terminach:

- do 31 maja – za okres premiowy przypadający od 1 stycznia do 31 marca

- do 31 sierpnia – za okres premiowy przypadający od 1 kwietnia do 30 czerwca
- do 30 listopada – za okres premiowy przypadający od 1 lipca do 30 września
- do 28 lutego następnego roku – za okres premiowy przypadający od 1 października do 31 grudnia.

(regulamin premiowania k 78-83)

Na początku każdego kwartału powódce oraz innym pracownikom pozwanej przyznawany był konkretny plan sprzedażowy. Był on wyrażany w ilości opakowań leków oraz ich wartości. Na koniec kwartału po podsumowaniu wyników powódka, tak jak i inni pracownicy, otrzymywała informację o wysokości premii. (przesłuchanie powódki k 277 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami k 119 odw.)

Premia kwartalna zależała tylko od wyników poszczególnych pracowników, a nie od wyników finansowych pozwanej spółki. Pracownicy nigdy nie byli informowani o wynikach finansowych spółki. (zeznania świadków: J. B. k 121, A. G. k 121, E. G. k 181 odw., A. G. k 182, A. K. k 182 odw., A. S. – zapis nagrania e-protokołu rozprawy z 22.08.2016 – 00:15:28 – 00:18:03 – płyta CD k 230, przesłuchanie powódki k 277 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami k 119 odw.)

Dyrektor Generalny T. F. (1) przyznawał premie (nie nagrody uznaniowe) pracownikom, którzy osiągnęli swe plany sprzedażowe na poziomie co najmniej 90%, nawet w wypadku gdy spółka nie osiągnęła tego progu. (zeznania świadka T. F. k 180 odw.)

Gdy pracownicy nie osiągnęli minimum 90% realizacji swych planów sprzedażowych nie kwalifikowali się do systemu premiowego. Wówczas mogli otrzymać jedynie premię uznaniową. (zeznania świadków: A. G. k 182, A. K. k 182 odw., przesłuchanie powódki k 277 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami k 119 odw.)

P., tak jak i inni pracownicy, sama wyliczała sobie wysokość premii stosując zawsze te same zasady naliczania – wpisując dane sprzedażowe do kalkulatora E.. W kalkulatorze tym nie było żadnych danych dotyczących wyniku finansowego spółki. Wyliczenia te zatwierdzał przełożony, w przypadku powódki – K. J.. (zeznania świadków: E. G. k 181 odw., A. G. k 182, A. K. k 182 odw., przesłuchanie powódki k 277 – 278 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami k 119 odw.)

Osoba ta potwierdziła prawidłowość wyliczenia przez powódkę premii za pierwszy kwartał 2013 roku. (przesłuchanie powódki k 277 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami k 119 odw.)

W pierwszym kwartale 2013 roku powódka wykonała w swoim regionie 132,53% założonego planu sprzedażowego. Premia związana z wykonaniem tego planu, wyliczona w oparciu o dane dotyczące jedynie wyników sprzedażowych regionu skarżącej wynosi 138.652 złote. (wyliczenie k 142)

Wysokość premii należnej powódce za zamówienia do sieci aptek w okresie cyklu kwartalnego za pierwszy kwartał 2013 roku wyniosła 12.296 złotych. (wyliczenie k 147)

Za pierwszy kwartał 2013 roku powódce wypłacono jedynie kwotę 40.000 złotych tytułem. (niesporne)

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 10.629,96 złotych. (zaświadczenie k 77)

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady jest słuszne.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art.80 k.p. za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie.

W myśl zaś art.77² k.p. pracodawca ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, który na mocy art.9 k.p. należy do źródeł prawa pracy.

Szczególnym rodzajem regulaminu wynagradzania jest regulamin premiowania.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia warunków premiowania określonych w regulaminie obowiązującym od 2011 roku w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Analiza złożonego do akt sprawy dokumentu wskazuje, że przewidziana w nim premia jest cykliczną indywidualną premią regulaminową, należną pracownikom spółki, w tym regionalnym kierownikom sprzedaży, a jej przyznanie wymaga spełnienia warunków określonych w § 4 cytowanego regulaminu.

Przepis ten wprost stanowi, że premia przysługuje wyłącznie w przypadku łącznego spełnienia następujących warunków premiowania:

1. zrealizowanie łącznie:

- założonego na dany cykl sprzedażowego w 100%,
- zrealizowanie minimalnych poziomów sprzedaży dla konkretnych produktów (jeśli są określone)

- przy czym premia może być powiększona w zależności od przekroczeń na poszczególnych lekach, przy spełnieniu warunku realizacji celu podstawowego na poziomie 100%.

2. zrealizowanie przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym (albo premiowym) indywidualnych celów ilościowych i jakościowych (przynajmniej w 90%) określonych dla pracownika w formie pisemnej i przekazanych mu na początku każdego okresu premiowego przez bezpośredniego przełożonego; oceny realizacji postawionych celów dokonuje bezpośredni przełożony w formie pisemnej na koniec okresu premiowego.

3. obecność pracownika w pracy i jednocześnie faktyczne świadczenie pracy w całym okresie rozliczeniowym; warunek ten uznaje się za zachowany w przypadku, kiedy łączny okres niewykonywania pracy (z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego) wynosi do 20% dni roboczych w danym okresie rozliczeniowym.

Warunki wynikające z cytowanego regulaminu potwierdzone zostały w toku procesu przez świadków, na podstawie zeznań których Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszym postępowaniu.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały z kolei, że powódka – będąc obecna w pracy i faktycznie ją wykonując - zrealizowała założony na pierwszy kwartał 2013 roku cel sprzedażowy na poziomie powyżej 100% i wyższe niż minimalne poziomy sprzedaży dla poszczególnych produktów. Zrealizowała także indywidualny cel ilościowy i jakościowy (powyżej 90%) określony dla niej w formie pisemnej i przekazany na początku pierwszego kwartału 2013 roku przez bezpośredniego przełożonego.

Nabyła więc prawo do spornej premii.

Tylko bowiem w przypadku określonym w § 5 regulaminu (niezrealizowania przez pracownika jednego z warunków, o których mowa w § 4 ust.1 – 4), co nie miało miejsca w przedmiotowym stanie faktycznym - Generalny Dyrektor, na wniosek bezpośredniego przełożonego mógł uznaniowo przyznać pracownikowi premię w pełnej bądź pomniejszonej wysokości.

Powyższa teza dotycząca zasad przyznawania premii kwartalnej, oprócz zapisów zawartych w badanym regulaminie premiowania, stanowiących podstawę uwzględnienia powództwa, znajduje potwierdzenie w zeznaniach powołanych świadków oraz w przesłuchaniu powódki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. J., który twierdził, że premia zależna była także od wyników finansowych spółki. Pomiął także dokumenty płacowe, z których wynika jedynie nazwa wypłacanych pracownikom pozwanej należności.

Świadkowie, na zeznaniach których Sąd oparł swe ustalenia faktyczne, zgodnie bowiem z powódką twierdzili, że premia kwartalna zależna była jedynie od indywidualnych wyników sprzedażowych poszczególnych pracowników, a w przypadku kierowników regionalnych – od wyników podległych mu pracowników.

Powyższe twierdzenia znajdują odzwierciedlenie w zapisach regulaminu premiowania, który w § 6 pkt 1 i 2 stanowi, że podstawą naliczania premii są tabele z celami sprzedażowymi, zamieszczone w systemie T. lub kalkulatorze targetu, które są publikowane na początku każdego cyklu rozliczeniowego, a kwota premii brutto za zrealizowanie indywidualnych celów ilościowych i jakościowych obliczana jest na podstawie załączników do poszczególnych stanowisk, które są publikowane przed każdym cyklem rozliczeniowym.

Z powyższego zapisu wynika więc, że warunkiem nabycia prawa do premii było osiągnięcie indywidualnych celów sprzedażowych, niezależnie od wyników finansowych pracodawcy.

Przepis § 6 pkt 9 regulaminu premiowania dotyczy zaś, w ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę, możliwości wstrzymania wypłaty premii ustalonej w oparciu o przepis § 4 że w przypadku, gdy wynik finansowy firmy będzie mniejszy od 90%.

Przepis ten odnosi się bowiem do decyzji Dyrektora Generalnego w zakresie wypłaty, a nie przyznania prawa do premii kwartalnej.

Uznając zatem, że powódka spełniła warunki do przyznania premii za pierwszy kwartał 2013 roku, Sąd zasądził od strony pozwanej na jej rzecz kwotę stanowiącą różnicę między należną (150.948 złotych) a wypłaconą jej kwotą (40.000 złotych).

Powództwo przenoszące zasądzoną kwotę, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o przepis art.481 k.c. w zw. z § 7 regulaminu premiowania, uznając, że sporna premia była wymagalna w dniu 31 maja 2013 roku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art.100 k.p.c., uznając, że powódka wygrała sprawę w 97%.

Na koszty procesu złożyły się: opłata od pozwu w kwocie 5.707 złotych, koszty wynagrodzenia pełnomocników ustalone w oparciu o przepis § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz.U. z 2013 r., poz. 461)

Łącznie koszty procesu (opłata 5.707 złotych, wynagrodzenie pełnomocników – łącznie 10.800 złotych, dojazdy na rozprawę pełnomocnika pozwanej - 875,90 złotych) zamknęły się kwotą 17.382,90 złotych.

Ponieważ pozwany uległ w procesie w 97%, winien on ponieść te koszty w kwocie 16.861,41 złotych. Poniósł je faktycznie w kwocie 6.275,90 złotych, zatem obowiązany jest zwrócić powódce kwotę stanowiącą różnicę między należnymi a poniesionymi kosztami, a więc kwotę 10.585,51 złotych (16.861,41 złotych – 6.275,90 złotych = 10.585,51 złotych).

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.