

Sygn. akt VII P 186/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Piotr Pawlak
Ławnicy:	----
Protokolant:	----

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2021 r. w Bydgoszczy

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) S.A. w K.

o premię

- zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 2.604,74 (dwa tysiące sześćset cztery 74/100) złotych tytułem wynagrodzenia prowizyjnego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2020 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 675,00 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 200,00 (dwieście) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Sędzia Piotr Pawlak

Sygn. akt VII P 186/20

UZASADNIENIE

P. G., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) S.A. z siedzibą w K. kwoty 2.604,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2020 r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia prowizyjnego za pracę. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku przedstawiciela handlowego w dziale prenumeraty na terenie województwa (...) i domaga się premii sprzedażowej za okres od października 2018 r. do

31 grudnia 2018 r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie oraz wynagrodzenie prowizyjne zgodnie z obowiązującym u pracodawcy systemem prowizyjnym. Powszechną praktyką w oddziale pozwanego, w którym świadczyła pracę, było to, że pracownik wprowadzał wartości roczne za poszczególne umowy do arkusza kalkulacyjnego. Pełną świadomość o tym miał kierownik jednostki. Nie otrzymała jednak należnej prowizji, a pozwany nie ustosunkował się do otrzymanego wezwania do zapłaty.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 kwietnia 2020 r. Sąd Rejonowy Bydgoszczy uwzględnił żądanie pozwu oraz orzekł o kosztach procesu i kosztach sądowych.

Pozwany złożył sprzeciw od nakazu zapłaty zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, a w razie ustanowienia na późniejszym etapie postępowania pełnomocnika – także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwany podniósł, że powódka w żaden sposób nie wykazała zasadności dochodzonego roszczenia, zarówno pod względem prawnym, jak i faktycznym. Z treści zawartej umowy o pracę wynikało, że powódce może zostać przyznana nagroda o charakterze uznaniowym. Żadne inne postanowienie umowne nie stanowiło o przyznaniu powódce wynagrodzenia prowizyjnego.

Sąd ustalił, co następuje:

P. G. od dnia 2 października 2013 r. zatrudniona jest w (...) S.A. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela handlowego w wymiarze pełnego etatu. Miejscem pracy powódki był teren województwa (...) w oddziale spółki w B.. Strony zawierając kolejne umowy o pracę określały w ich § 6 wynagrodzenie zasadnicze w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz nagrodę uznaniową przyznawaną każdorazowo przez Zarząd Spółki w zależności od obecności pracownika i efektów jego pracy.

Dowód: umowy o pracę z 2.10.2013 r., z 31.12.2013 r., 31.12.2014 r., 29.12.2017 r., 21.11.2018 r. – k. 23-32

U pozwanego nieformalnie obowiązywał prowizyjny system wynagradzania, według którego oprócz przysługującego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach przedstawicieli handlowych wynagrodzenia zasadniczego, przysługiwała również premia za pozyskanie nowego klienta, który podpisał z pozwaną spółką umowę dotyczącą prenumeraty czasopism przez nią oferowanych. Pomiędzy pracownikami, a pracodawcą nie zawierano w tym zakresie żadnej pisemnej umowy, a ustalenia były jedynie ustne, które opierały się na tym, że za efekty w pracy przyznawane będzie stosowne wynagrodzenie.

System ten obowiązywał u pozwanego co najmniej od początku zatrudnienia powódki, tj. od 2013 r. Zasady naliczania prowizji były stałe i niezmiennie. Co roku przełożeni przedstawicieli handlowych przysyłali e-maile, których autorem był dyrektor ds. prenumeraty A. J., z wyjaśnieniem zasad naliczania premii oraz wymaganymi do uzupełnienia tabelami w arkuszu kalkulacyjnym sporządzonym w programie MS Excel. Zgodnie z tymi wytycznymi podstawą do wyliczenia prowizji była roczna wartość zawartych umów na dostawę prasy. Przedstawiciele handlowi nie mieli uprawnień do podpisywania w imieniu spółki umów z klientami, jednak podejmowali wszystkie niezbędne czynności zmierzające bezpośrednio do popisania umowy. Do obowiązków handlowców należało w szczególności umówienie się z klientem, doprowadzenia do podpisania umowy i dostarczenie faktury oraz dopilnowanie płatności przez klienta. Przy spełnieniu tych przesłanek dodatkowe świadczenia były wypłacane corocznie za okres prenumeraty. Wynagrodzenie prowizyjne nie było jednak przekazywane na rachunek bankowy, nie kwitowano jego odbioru i zawsze wypłacano je do ręki, bądź pozostawiano w kopercie z dopiskiem, dla kogo było przeznaczone.

Powódka w 2018 r. pozyskała 37 nowych klientów, a łączna wartość wszystkich umów wynosiła 360.668,70 zł. Powódce, w oparciu o wyliczenia wskazane arkuszu kalkulacyjnym, przysługiwała premia w kwocie 2.604,74 zł za okres sprzedażowy od 1 października 2018 r. do 31 grudnia 2019 r.

Dowód: e-mail z 9.10.2018 r. od dyrektora A. J. do przedstawicieli handlowych – k. 33-34, wydruk arkusza kalkulacyjnego z programu M. E. – k. 35-36, zeznania świadków (protokół skrócony): K. M. – k. 81v-82, J. S. – k. 82-83, Ł. Ł. – k. 168v-169v, M. D. – k. 185-186, częściowo A. J. – k. 143v-144, przesłuchanie powódki (protokół skrócony) – k. 157v-158v

Pismem z dnia 24 lutego 2020 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 2.604,74 zł tytułem premii sprzedażowej za rok 2018 r., niezwłocznie w terminie 7 dni od doręczenia wezwania. Przesyłkę nadano tego samego dnia, a operator pocztowy przekazał ją pozwanemu do doręczenia w dniu 2 marca 2020 r.

Dowód: wezwanie do zapłaty z 24.02.2020 r. – k. 39, wydruk z systemu śledzenia przesyłek Poczty Polskiej S.A. – k. 41-43

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrany materiał dowodowy w postaci dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność nie były przez strony postępowania kwestionowane. Nadto Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznania świadków: K. M., J. S., Ł. Ł. oraz M. D., którym dał wiarę w całości, gdyż zeznania świadków były logiczne, spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Ponadto Sąd przeprowadził dowód z przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania powódki, której z powyższych względów również nie odmówił wiarygodności.

Sąd częściowo przyznał wiarygodność świadkowi A. J., a niewiarygodne były te jego zeznania, które odnosiły się do braku szczegółowej wiedzy i braku udziału w przyznawaniu nagród pracownikom. Z całokształtu przesłuchania świadka wynikało bowiem jego zorientowanie w temacie przyznawanych pracownikom pozwanej spornych świadczeń. Również z tytułu wieloletniego pełnienia funkcji dyrektora ds. prenumeraty niemożliwym było to, że świadek nie miał szczegółowej wiedzy na temat premii należnych przedstawicielom handlowym.

Sąd ponadto wskazuje, iż zgodnie z art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1842) jeżeli w sprawie rozpoznawanej według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w całości, sąd może zamknąć rozprawę i wydać orzeczenie na posiedzeniu niejawnym po uprzednim odebraniu od stron lub uczestników postępowania stanowisk na piśmie. W niniejszym postępowaniu Sąd udzielił stronom 7-dniowego terminu na zajęcie ostatecznych stanowisk w sprawie oraz na oświadczenie, czy domagają się przeprowadzenia rozprawy. Strony nie domagały się przeprowadzenia rozprawy, a Sąd doszedł do przekonania, iż okoliczności sprawy są na tyle jasne, iż nie jest konieczne prowadzenie rozprawy, wobec czego wyrok wydał na posiedzeniu niejawnym.

W niniejszej sprawie kwestią sporną pozostawało to, czy powódka miała prawo do uzyskania premii w związku z osiąganymi przez siebie wynikami w pracy, polegającymi w szczególności na pozyskiwaniu nowych klientów dla spółki. Strona powodowa stała na stanowisku, iż ustne ustalenia oraz praktyka wypłacania handlowcom dodatkowych pieniędzy ma charakter wynagrodzenia prowizyjnego. Z kolei strona pozwana wskazywała na to, że sporne świadczenia mają charakter uznaniowy i wypłacanie nagród, przy uwzględnieniu dodatkowych kryteriów, było pozostawione do swobodnego uznania pracodawcy.

Przechodząc do meritum Sąd wskazuje, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy, jednym z obowiązków pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi. Obowiązkowi temu odpowiada prawo pracownika żądania wypłaty wynagrodzenia po spełnieniu przesłanek jego nabycia. Roszczeniowość świadczenia wynagrodzeniowego powoduje, że za takie nie mogą być uznane nagrody pracownicze, ponieważ ich przyznanie zależy od swobodnego

uznania pracodawcy. Przy kwalifikowaniu charakteru prawnego świadczenia nie należy sugerować się jego nazwą, lecz warunkami nabywania.

W tym kontekście bez znaczenia pozostawać musi nazwa umówionego świadczenia (premia, dodatkowe wynagrodzenie, nagroda itp.), skoro nie ona decyduje o roszczeniowości i konieczności jego wypłacenia. Trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r. (I PK 146/04, Lex nr 390095), iż w orzecznictwie utrwalił się prawidłowy pogląd, że charakter prawny świadczeń zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami należy określać według istoty (treści) warunków (przesłanek, kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej lub umownej nazwy świadczenia (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192). Sąd Najwyższy, rozważając różnice między premią a nagrodą określił charakter prawny tego pierwszego świadczenia w ten sposób, że stwierdził, iż „różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody, prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków” (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86; OSNC 1987/5-6/82). Jeżeli warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne.

W przedmiotowej sprawie strony, zawierając kolejne umowy o pracę, określiły w umowie o pracę, że oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódce przysługuje także nagroda uznaniowa przyznawana przez Zarząd Spółki w zależności od obecności pracownika w pracy i efektów jego pracy. Ponadto w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pozwanego wskazano, że jeżeli umowa o pracę przewiduje nagrodę uznaniową, jej wysokość oraz termin wypłaty określone są decyzją Zarządu. Przyznawana pracownikowi nagroda jest pomniejszana za okres pobierania świadczeń chorobowych.

Z powyższych zapisów wynikałoby zatem, iż sporne świadczenie nie należałoby się powódce, albowiem jest to nagroda uznaniowa. Świadczenie ma bowiem charakter uznaniowy wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo, gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy, zatem do uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, Legalis nr 104935). Dodatkowo wskazać należy, iż z art. 105 k.p. wynika, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane wyróżnienia.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika jednak rzecz odmienna, a przedmiotowe świadczenie, w ocenie Sądu, nie stanowi premii uznaniowej, lecz regulaminową. Warunki przyznania tej premii wynikają z przyjętej u pozwanego praktyki wynagradzania przedstawicieli handlowych, oparta są o wynagrodzenie prowizyjne. Jest to często stosowana w handlu forma wynagradzania polegająca na tym, że pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie (z reguły niezbyt wysokie, oscylujące wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę) i prowizję zależną od osiągniętych rezultatów (tzw. płaca czasowo-prowizyjna).

Taki sposób wynagradzania bezspornie przyjęła pozwana spółka zatrudniając powódkę i nie jest to odstępstwo od ogólnych reguł (poza ominięciem wskazania ww. składnika na piśmie i rozliczania z jego uwzględnieniem obciążeń publicznoprawnych). Wypada zauważyć, że system prowizyjny nie jest niczym nadzwyczajnym w branży handlowej, lecz przeciwnie rzadko nie jest stosowany. Roszczenia powódki, poparte zostały spójnymi zeznaniami świadków oraz konsekwentnymi wyliczeniami wskazanymi w arkuszu kalkulacyjnym, nie budziły więc wątpliwości. Zwłaszcza, że strona pozwana nie podważała ich w oparciu o konkretne twierdzenia przeciwne i logiczne zarzuty, a jedynie

ogólnikowo negowała. Opierała się przy tym na jednym założeniu o uznaniowości nagrody, co jednak zdaniem Sądu nie znalazło oparcia w przedłożonych dowodach.

Rację ma oczywiście strona pozwana, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r. wydany w sprawie I PKN 705/99 (opubl. MoP 2002 nr 3, str. 134) zgodnie z którym premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą). W niniejszej sprawie jednak powyższy wyrok powołano nietrafnie, albowiem z ustalonego stanu faktycznego bezsprzecznie wynikało, iż warunki do przyznania spornego składnika wynagrodzenia określono w sposób jednoznaczny i szczegółowy. Co więcej, była to wieloletnia i utrwalona u pozwanego pracodawcy praktyka, co wynika wprost z e-maila z dnia 9 października 2018 r. Natomiast argumentacja strony pozwanej, iż rzezona wiadomość wysłana była wcześniej aniżeli aktualna umowa o pracę powódki (z dnia 21 listopada 2018 r.) w żadnej mierze nie zasługuje na uznanie i jest kompletnie chybiony. Strony zawierały bowiem umowy o pracę o zasadniczo takiej samej treści już od 2013 r. Również z zeznań świadków, w tym w szczególności Ł. Ł. – kierownika jednostki, w której powódka świadczyła pracę, należy wyprowadzić wnioski korzystne dla powódki. Wskazany świadek potwierdził przede wszystkim, że w pozwanej spółce obowiązywał prowizyjny system wynagradzania, aktualność przesłanek do wypłacania premii wskazanych w mailu z dnia 9 października 2018 r. oraz to, że powódka oraz pozostali pracownicy w przeszłości również otrzymywali premię za efekty swojej pracy.

W świetle powyższego uznać należało, że powódka nabyła prawo do spornego świadczenia, które zgodnie z praktyką przyjętą u pozwanego pracodawcy miało charakter wynagrodzenia prowizyjnego. W oparciu o niekwestionowane wyliczenia Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.604,74 zł tytułem wynagrodzenia prowizyjnego za rok 2018 r., o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Powódka wezwała pozwanego do zapłaty świadczenia w terminie 7 dni od otrzymania wezwania, które pozwany otrzymał w dniu 2 marca 2020 r., a tym samym termin do spełnienia świadczenia upłynął w dniu 9 marca 2020 r. Od dnia następnego pracodawca popadł w opóźnienie w spełnieniu świadczenia.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód wygrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie zaś z art. 98 § 1¹ zdanie pierwsze k.p.c. Od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone, do dnia zapłaty. Na koszty procesu, które poniosła powódka składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad

obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 200 zł tytułem nieuiszczonej w sprawie opłaty od pozwu, ustaloną na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy o kosztach.

Sędzia Piotr Pawlak