

Sygn. akt VIII **Pa 132/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 22 maja 2014 r. **sygn. akt** IV P 67/13

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 132/14

UZASADNIENIE

D. P. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. (obecnie w G.) domagając się zasądzenia kwoty 11.360 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od maja do grudnia 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podniosła, że zgodnie z umową o pracę oprócz wynagrodzenia zasadniczego miała otrzymywać premię motywacyjną w wysokości 20% wynagrodzenia za czas przepracowany oraz premię uznaniową przyznaną indywidualnie. Pozwana do maja 2010r. co miesiąc wypłacała powódce premię

motywacyjną, a problemy zaczęły się w maju 2010r., jak również w kolejnych miesiącach, kiedy pozwany zaprzestał wypłaty tego świadczenia powołując się na trudną sytuację finansową.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Przyznała, że w okresie spornym nie wypłacała powódce premii motywacyjnej, jednakże w jej ocenie nie zaistniały przesłanki do wypłaty tego składnika wynagrodzenia. Wskazała, że premia motywacyjna ma charakter świadczenia uznaniowego, bowiem określenie „dobre wykonanie pracy” nie jest konkretnym kryterium, podobnie jak „terminowe wykonywanie zadań”. W związku z powyższym do momentu przyznania premii motywacyjnej przez pracodawcę, pracownikowi nie przysługiwało roszczenie o jej zapłatę. Niezależnie od powyższego, nawet gdyby uznać, że świadczenie dochodzone przez powódkę miało charakter premii to, aby zostało przyznane pracownik musiał spełnić dwa warunki tj. faktycznie wykonywać pracę oraz wykonywać ją dobrze i terminowo, tymczasem powódka nie spełniła drugiego z warunków. Pozwana zarzuciła powódce niewłaściwe wykonywanie powierzonych jej obowiązków, a związanych z takimi projektami jak „Budowa drogi ekspresowej (...) na odcinku M.-S.-W.-Z.-K.”, „Budowa dwujezdniowej drogi klasy GP na odcinku obwodnicy P. i W. w ciągu DK -42” oraz „Budowa drogi (...) na odcinku J. – granice województwa (...) i (...)”. Nadto wskazała, że w karcie pracy za lipiec 2010r. dyrektor kontraktów M. P. (1) wniósł o nieprzyznanie powódce premii motywacyjnej w związku z zaniedbaniami przy realizacji zadania dotyczącego drogi C.-J..

Wyrokiem z dnia 22.05.2014 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P 67/13, Sąd Rejonowy w Zabrzu zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki D. P. następujące kwoty:

- a. 1.195,79 zł (jeden tysiąc sto dziewięćdziesiąt pięć i 79/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2010r.;
- b. 1.217,14 zł (jeden tysiąc dwieście siedemnaście i 14/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2010r.;
- c. 1.420 zł (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2010r.;
- d. 1.420 zł (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2010r.;
- e. 1.389,30 zł (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt dziewięć i 30/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2010r.;
- f. 1.420 zł (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2010r.;
- g. 1.418,98 zł (jeden tysiąc czterysta osiemnaście i 98/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2010r.;
- h. 1.419,96zł (jeden tysiąc czterysta dziewiętnaście i 96/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2011r.;
- i. 900 zł (dziewięćset) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.458 zł (pięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt osiem złotych), a nadto nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 692,08 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dwa i 08/100) złotych tytułem kosztów sądowych.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

D. P. została zatrudniona w Wojewódzkim Biurze (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. z dniem 01.01.2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono obowiązki starszego projektanta w pełnym wymiarze czasu pracy, a jej wynagrodzenie miało składać się z płacy zasadniczej w kwocie 4.100 złotych, premii motywacyjnej w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej. Z dniem 1.07.2008r. płaca zasadnicza powódki wzrosła do kwoty 4.500 zł, a premia motywacyjna do 20%. Nadto od dnia 01.11.2009r. powierzono powódce stanowisko kierownika projektu-projektanta, a od 1.12.2010r. projektanta. W dniu 27.12.2010r. strony zawarły porozumienie zmieniające, w ramach którego płaca zasadnicza powódki wzrosła do kwoty 7.800 zł, nadto miała ona otrzymywać nagrody lub premię uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, do obowiązków powódki jako kierownika projektu/projektanta należało załatwianie spraw z władzami, urzędami, instytucjami i przedsiębiorstwami z zakresu prowadzonych spraw, podpisywanie korespondencji z zakresu prowadzonych spraw, nadzór, kontrola i koordynacja prac związanych z realizacją zamówień, sporządzanie ofert, kontrola kosztów nadzorowanych prac projektowych, kontrola i odbiór prac wykonywanych przez podwykonawców, organizowanie przetargów, udział w naradach i spotkaniach dotyczących realizacji zamówień, niezwłoczne informowanie przełożonych o wszelkich okolicznościach mogących mieć wpływ na prawidłowe realizowanie zamówień, samodzielne sporządzanie dokumentacji projektowej, jej sprawdzanie oraz nadzór nad terminowością oraz ocena postępu wykonywanych robót (dowód: akta osobowe powódki).

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że w dniu 28.12.2006r. Generalna Dyrekcja Dróg i Autostrad Oddział w K. zawarła z pozwaną umowę, której przedmiotem było opracowanie dokumentacji projektowej do uzyskania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach zgody na realizację przedsięwzięcia dla zadania: Budowa drogi ekspresowej S7 na odcinku M. –S. –W. -Z.- K.. Zamówienie miało być zrealizowane w ciągu 18 miesięcy od daty zawarcia umowy, a głównym projektantem po stronie wykonawcy został S. J..

W kwietniu 2007r. podwykonawca umowy E. zwrócił się do (...) konserwatora zabytków o udzielenie informacji dotyczącej elementów architektury i środowiska podlegających służbom ochrony zabytków oraz stanowisk archeologicznych i miejsc obserwacji archeologicznych usytuowanych w rejonie drogi ekspresowej (...). Pozostało ono jednak bez odpowiedzi. Kolejne pisma wystosowano w czerwcu 2007r. (dowód: pismo z 2.04.2007r., k.308, pismo z dnia 20.06.2007r, k.309, pismo z dnia 21.06.2007r., k. 310).

W dniu 1.02.2008r. zawarto kolejną umowę celem opracowania dodatkowej dokumentacji dla tzw. wariantu społecznego przebiegu drogi (...) stanowiącej zamówienie dodatkowe do umowy nr (...). Zamówienie miało być zrealizowane do 30.08.2008 r., a osobą odpowiedzialną za jej wykonanie oraz nadzorowanie w imieniu wykonawcy został K. M..

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pismem z dnia 7.10.2009 r. zamawiający złożył zastrzeżenia do raportu oddziaływania na środowisko, który był opracowany przez podwykonawcę. Kolejne poprawione raporty również nie zostały zaakceptowane przez zamawiającego, a na dzień 13.08.2010 r. wyznaczone zostało spotkanie robocze celem wyjaśnienia wątpliwości co do zgłaszanych uwag. W naradzie tej uczestniczył także prezes zarządu pozwanej, który już w dniu 15.03.2010 r. był na spotkaniu z zamawiającym, a spotkanie to dotyczyło kwestii finansowych oraz terminów realizacji umów związanych z drogą (...). (dowód: pisma dotyczące raportu oddziaływania na środowisko, k. 85 i n, aneks nr (...), k.369 i n, protokół narady, k.235, zeznania świadka M. P. (1), k.444)

W dniu 27.06.2010 r. zawarto aneks do powyższej umowy przedłużając termin jej wykonania do 48 miesięcy od daty zawarcia umowy (bezsporne).

Natomiast w dniu 21.07.2010r. zawarto kolejną, tj. umowę dodatkową do umowy nr (...), której przedmiotem było zamówienie w postaci wykonania dodatkowej dokumentacji projektowej w zakresie opracowań środowiskowych. Dokumentacja ta miała być sporządzona w ciągu 3 miesięcy, a funkcję projektanta powierzono powódce (dowód: umowa nr (...), k. 68 i n, umowa nr (...), k.76 i n, umowa nr (...), k.80 i n,)

W dniu 27.05.2011r. Generalna Dyrekcja Dróg i Autostrad Oddział w K. odstąpiła od umów nr (...) (dowód: pismo, k.113 i n).

Sąd Rejonowy opierając się o poczynione ustalenia wskazał, że problemy związane z realizacją tego projektu były zgłaszane na naradach, które odbywały się co dwa tygodnie w siedzibie pozwanej z udziałem przedstawicieli zarządu, kierowników projektu i projektantów. Podnoszono na nich kwestie związane ze stopniem zaawansowania prac nad poszczególnymi tematami, jak również dotyczące realizacji projektów. Na naradach roboczych w dniach 30 marca, 16 kwietnia, 17 maja, 8 czerwca i 18 czerwca 2010r. powódka wskazała przełożonym, że zamawiający nie zatwierdził raportu oddziaływania na środowisko i odrzucił wycenę robót dodatkowy dotyczących dokumentacji projektowej drogi ekspresowej (...) M.-K.. Poinformowała również, że odbyło się spotkanie z podwykonawcą firmą (...), a zaawansowanie prac nad analizą efektywności ekonomicznej i raportu oddziaływania na środowisko oceniono na 80% (dowód: protokół narady, k.235, k.237v, 248v, k. 258v, k.267v, zeznania świadka I. K., k.388v, zeznania świadka M. P. (1), k.440v i n, zeznania powódki, k.485).

Sąd I instancji ustalił, że do dnia dzisiejszego projekt M.-K. nie został zrealizowany (dowód: zeznania świadka M. P. (1), k.444).

Powódka wykonując prace projektanta przede wszystkim zajmowała się zaprojektowaniem części drogowej (dowód: zeznania świadka A. Z., k.386v).

Powódka jako „inżynier drogowy” nie znała się na raportach oddziaływania na środowisko. Nie mogła weryfikować ich merytorycznie, gdyż pozwana nie dysponowała specjalistami w tym przedmiocie (dowód: zeznania świadka M. H., k.400v, zeznania świadka K. S., k.442v).

Dalej Sąd I instancji zauważył, że współpraca D. P. z firmą (...) układała się bardzo dobrze, przesyłała ona podwykonawcy wszystkie żądane dokumenty, często inicjowała spotkania. Natomiast opóźnienia, jakie pojawiały się w realizacji projektów nie były zawinione przez powódkę. Wielokrotnie bowiem dochodziło do zmiany kierowników projektu i ani razu nie było takiej sytuacji, aby w czasie trwania umowy z zamawiającym był ten sam kierownik. Często także zamawiający zajmował inne stanowisko na spotkaniach, a co innego podnosił w późniejszych uwagach kierowanych do pozwanej (dowód: zeznania świadka K. S., k.442, zeznania świadka J. S., k.443, zeznania powódki, k.485).

W dniu 5.02.2009 r. pozwana zawarła z (...) Oddział w K. umowę, której przedmiotem było wykonanie opracowania dokumentacji budowlanej – stadium Projekt Budowlany- dla zadania :Budowa dwujezdniowej drogi klasy GP na odcinku obwodnicy P. i W. w ciągu DK (...) wraz z uzyskaniem decyzji o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej. Dokumentacja miała być wykonana w ciągu 9 miesięcy od dnia podpisania umowy, a głównym projektantem w imieniu wykonawcy został K. M.. Kolejnym głównym projektantem był K. D., a od połowy marca 2010 r. powódka. Natomiast kierownikiem projektu był Z. K.. Aneks z dnia 3.11.2009 r. termin wykonania umowy został przedłużony do 17 miesięcy (powód: umowa nr (...), k. 121 i n, pismo z dnia 18 marca 2010r., k. 118, aneks, k.125 i n).

W dniu 23.03.2010r. zamawiający poinformował pozwaną, że od lutego 2010r. nie otrzymuje sprawozdań miesięcznych z postępu prowadzonych prac dotyczących w/w umowy, a we wrześniu 2010 r. obciążył pozwaną karą umowną w kwocie 630.242,13 zł (dowód: pismo, k.120, pismo z dnia 02 września 2010r., k.132).

Sąd I instancji ustalił nadto, że w dniu 5.02.2009 r. podpisano także umowę pomiędzy (...) Oddział w K. a pozwaną dotyczącą opracowania dokumentacji budowlanej – stadium Projekt Budowlany- dla zadania Rozbudowa DK7 do parametrów drogi ekspresowej na odcinku J. – granica województwa (...) i (...) wraz z uzyskaniem decyzji o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej. Głównym projektantem pozwanego w tym zamówieniu został K. M., a dokumentacja miała być wykonana w ciągu 9 miesięcy od daty podpisania umowy. Aneks z dnia 4.11.2009 r. termin ten przedłużono do 17 miesięcy. Od kwietnia 2009r. głównym projektantem została powódka (dowód: pismo, k.133, umowa nr (...)).

Po oddaniu inwestorowi projektu budowlanego miał on do niego zastrzeżenia, w tym także do części drogowej. Były one jednak niewielkie i przez zespół odpowiedzialny za część drogową zostały niezwłocznie uwzględnione (dowód: zeznania świadka A. Z., k.386

W listopadzie 2011r. przekazano zamawiającemu zleconą dokumentację (dowód: protokół zdawczo–odbiorczy, k. 149 i n).

W dniu 10.10.2012 r. zamawiający obciążył pozwaną karą umowną w kwocie 451.774,88 zł (dowód: nota obciążeniowa nr 23/12, k.152).

Sąd Rejonowy ustalił, że na naradach, jakie miały miejsce w dniach 16 kwietnia, 17 maja i 8 czerwca 2010r. kierownik projektu przedstawił relację z realizacji tematów Ze-3980 (P.-W.) i Ze- (...) (J.) wskazując na opóźnienia podwykonawców w realizacji powierzonych im prac, a dotyczących projektu prac hydrologicznych, geologicznych, dokumentacji geologiczno-inżynierskiej, hydrogeologicznej, raportu środowiskowego i pomiarów, prognoz i analizy ruchu. Jednocześnie wskazano, że stopień zaawansowania prac powierzonych podwykonawcom wahał się między 25-30%. (dowód: protokół narady, k.241 i n, k.252 i n, k.262 i n).

Powódka zaczęła pracę nad w/w projektami, wówczas gdy były one zaawansowane w 30%, nie zajmowała się nimi natomiast od samego początku. Z chwilą, gdy przejęła je powódka były one już opóźnione. Nadto zawirowania personalne w firmie, jakie miały miejsce w 2009 r. i odejście części pracowników, w tym K. M. wpłynęły na te opóźnienia i generowały wyższe koszty, gdyż część prac trzeba było zlecić podwykonawcom (dowód: zeznania świadka K. K., k.362, zeznania świadka A. Z., k.386v., zeznania świadka J. S., k.443v, zeznania powódki, k.484v i n).

Sąd I instancji ustalił, że powódka nigdy nie była kierownikiem projektu związanego z wykonaniem umów nr (...) (dowód: zeznania świadka I. K., k.388, zeznania świadka K. W. (1), k.398v, zeznania powódki, k.484v i n).

Emailiem z dnia 9.07.2010r. K. W. (2) poinformowała pracowników, że w związku z przeciągającymi się procedurami akceptacji faktur wystawionych przez (...) zarząd zmuszony był ponownie podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty premii motywacyjnej i uznaniowej za czerwiec. Informacja o podobnej treści została przekazana pracownikom w październiku 2010r. (dowód: email, k.18, 19).

Premia motywacyjna była wypłacana w oparciu o kartę pracy. Kartę tą w zakresie rodzaju wykonanej pracy i czasu przepracowanego wypełniał pracownik, natomiast oceny jakości wykonanej pracy dokonywał kierownik zespołu zakreślając bądź rubrykę „dobra”, bądź rubrykę „zła”. Nadto wpisywał, czy przyznać pracownikowi premię motywacyjną. Po wypełnieniu tych rubryk kartę zatwierdzał przełożony pracownika (dowód: zeznania świadka K. K., k.362, zeznania świadka M. S., k.362v., zeznania świadka A. Z., k.386v, zeznania świadka M. H., k.400v, zeznania powódki, k.485)

W przypadku powódki karty pracy zatwierdzał dyrektor kontraktów M. P. (1). We wszystkich kartach pracy za okres sporny poza lipcem jakość pracy powódki została oceniona dobrze ze wskazaniem wypłaty premii motywacyjnej, jedynie na kartach za maj i czerwiec odwołano się do uchwał zarządu wstrzymujących wypłatę premii wszystkim pracownikom. Natomiast na karcie pracy za lipiec 2010r. znalazła się adnotacja M. P. (1), aby nie przyznać powódce 1/2 premii uznaniowej, z uwagi na zaniedbania w realizacji projektu Ze- (...) – C. J.. W pozostałych miesiącach M. P. (1) nie wnioskował o nieprzyznanie powódce premii, gdyż nie wystąpiły obiektywne okoliczności, które uzasadniałyby podjęcie takiej decyzji (dowód: karty pracy, k.39 i n, zeznania M. P. (1), k.441).

Do kwietnia 2010r. powódka co miesiąc otrzymywała premię w pełnej wysokości (dowód: karty pracy, k.416 i n, zeznania powódki, k.485).

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie spornym pracodawca nigdy nie miał zastrzeżeń do pracy powódki, nie zwracał jej uwagi, że w sposób niewłaściwy wykorzystuje czas pracy (dowód: zeznania powódki, k.484v).

W okresie od 2.09.2010 r. do 15.09.2010 r. oraz od 23.12.2010 r. do 28.12.2010 r. i w dniach 12 i 26 listopada 2010r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym (dowód: karty urlopowe powódki, k.396 i n)

W dniu 1.09.2011r. pozwana zawarła z powódką umowę zlecenia, która dotyczyła wykonania umów nr (...) (dowód: umowa zlecenia, k.192 i n).

Dokonując tych ustaleń Sąd Rejonowy oparł się na wskazanych wyżej dowodach. W ocenie Sądu I instancji całkowicie niewiarygodne były zeznania świadka K. W. (2) w zakresie, w jakim twierdziła, że powódka nie podejmowała właściwych działań, jeżeli chodzi o podwykonawców, a do czego była zobowiązana jako kierownik projektu. Przede wszystkim Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka była kierownikiem projektu tylko odnośnie inwestycji M.- K. i to nie od samego początku jego realizacji, a przejęła go, gdy był on już opóźniony, a podwykonawcy wybrani. Nadto z zeznań tego świadka rysuje się obraz spółki kapitałowej, w której decyzje mieli podejmować projektanci, a nie zarząd, co rodzi uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości zeznań tego świadka, który całą odpowiedzialnością za niewykonanie umów przerzuca na projektantów. Dalej Sąd I instancji wskazał, że wbrew twierdzeniom K. W. (2) powódka na każdej naradzie zgłaszała problemy związane z realizacją umów przez podwykonawców. Zarząd wiedział także, jak zaawansowane są zleczone im prace i że są opóźnienia. Pomimo tego w ocenie świadka to powódka miała wnioskować o nałożenie kar umownych, czy zmienić podwykonawcę, chociaż nie miała do tego żadnych uprawnień.

Zdaniem Sądu Rejonowego zupełnie niewiarygodne są też zeznania pozwanego, że projektem M.-K. pozwana zajmowała się od 2009r. i w chwili, gdy projekt ten przejęła powódka nie było z nim żadnych problemów. Po pierwsze projektem tym pozwana zajmowała się od 2006r. Nadto problemy z tym projektem były od samego początku, co potwierdzili nie tylko świadkowie np. I. K., ale znajduje to odzwierciedlenie w protokołach z narad i pismach zamawiającego, jak również pozwie spółki wniesionym przeciwko Skarbowi Państwa. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że pozwany stał na stanowisku, iż powódce nie należała się premia za sporny okres, jednak nie potrafił nawet wskazać, jakich konkretnie uchybień dopuściła się powódka. Kompletnie niezrozumiałe były dla Sądu Rejonowego także twierdzenia pozwanej, że zawirowania personalne w 2008 r. i 2009 r. nie miały wpływu na realizację projektów, w szczególności, biorąc pod uwagę opóźnienia w wykonaniu umów, czy negocjowanie przez pozwaną nowych terminów ich wykonania.

Sąd I instancji nie dał także wiary zeznaniom świadka K. W. (1), że powódka nie zgłaszała na naradach problemów z projektem M.-K., gdyż przeczy temu treść protokołów z narad.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie, gdyż nie zaistniały przesłanki, które wyłączałyby prawo powódki do premii motywacyjnej.

Jak wskazał Sąd I instancji, w rozpoznawanej sprawie spornym był charakter „premi motywacyjnej” obowiązującej u pozwanego. Strona powodowa podnosiła, iż premia motywacyjna miała charakter stałego składnika wynagrodzenia, a zatem powódce przysługiwało roszczenie o wypłatę premii motywacyjnej. Natomiast strona pozwana wywodziła, że premia motywacyjna nie stanowiła obligatoryjnego składnika wynagrodzenia, przysługiwała bowiem za dobre i terminowe wykonanie zadań. Zdaniem pozwanej premia motywacyjna miała charakter uznaniowy. Pozwana zarzuciła także, że powódka nie spełniła przesłanek uprawniających jej do otrzymania premii motywacyjnej, a nadto zgodnie z treścią art. 6 k.c. to na niej spoczywał obowiązek wykazania zasadności żądania.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulega więc wątpliwości, że charakter premii motywacyjnej obowiązującej u pozwanego, a także ustalenie czy zaistniały przesłanki pozbawiające powódkę prawa do premii za okres sporny, miały decydujące znaczenie w rozpoznawanej sprawie, albowiem ich ocena przesądzała wprost o zasadności bądź niezasadności powództwa.

Przechodząc do rozważań dotyczących charakteru premii motywacyjnej obowiązującej u pozwanego Sąd Rejonowy wskazał, że kodeks pracy posługując się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, obejmuje wszystkie jego składniki,

a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (uchwała SN z dnia 30.10.1985 r, III PZP 33/85, OSN 1985/5/64). Pojęcie „wynagrodzenia za pracę” zawiera więc wszelkie świadczenia pracodawcy wypłacane pracownikowi z tytułu zatrudnienia, posiadające wartość majątkową i stanowiące formę odpłatności za pracę. Podstawowy podział składników wynagrodzenia obejmuje: wynagrodzenie podstawowe (zwane zasadniczym), premie oraz świadczenia dodatkowe oferowane pracownikowi.

Pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę lub wynikające z obowiązujących regulacji prawnych. Natomiast wysokość wynagrodzenia za pracę w indywidualnym stosunku pracy ustalają strony tego stosunku bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź przez powołanie w umowie odpowiednich przepisów płacowych regulujących szczegółowo składniki wynagrodzenia.

W rozpoznawanej sprawie wynagrodzenie powódki określone było w umowie o pracę, a także w regulaminie wynagradzania.

Dalej Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z punktem 5.2 umowy o pracę z dnia 30.06.2008 r. powódce oprócz płacy zasadniczej przysługiwało prawo do premii motywacyjnej w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego za czas przepracowany, należnej za dobre i terminowe wykonanie zadań miesięcznych, potwierdzone przez przełożonego. Nadto zgodnie z pkt. 5.3 umowy powódka mogła otrzymać premię uznaniową przyznaną indywidualnie na wniosek przełożonego. Zasady ustalania i uruchamiania premii określone zostały też w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce. Zgodnie z § 9 pkt 1 tego regulaminu zarząd zawierając umowę o pracę z danym pracownikiem określał w niej prawo pracownika do premii motywacyjnej, którą można było przyjąć w wysokości 10, 15 lub 20 % wynagrodzenia zasadniczego za czas przepracowany. Zgodnie z punktem 2 premia motywacyjna była należna pracownikowi za dobre i terminowe wykonanie pracy- udokumentowane kartą pracy za dany miesiąc kalendarzowy potwierdzoną przez przełożonych – w wysokości zapisanej w jego umowie o pracę. Natomiast w punkcie 3 postanowiono, że w przypadku, gdy przełożeni stwierdzili w karcie pracy, iż pracownik dopuścił się straty czasu pracy lub złej jakości wykonywania pracy, premia motywacyjna za dany miesiąc kalendarzowy się nie należała. W punktach od 5-6 §9 regulaminu określone zostały natomiast zasady przyznawania premii uznaniowej, która jak wskazano w pkt. 5 miała charakter fakultatywny i indywidualny oraz była formą nagrody pieniężnej.

Opierając się na powyższym Sąd Rejonowy stwierdził, że w pozwanej spółce istniały dwa rodzaje premii - premia motywacyjna, wypłacana pracownikom co miesiąc, po spełnieniu przez pracowników przesłanek uprawniających ich do nabycia tej premii i premia uznaniowa, przyznawana raz, kilka razy w roku za szczególne osiągnięcia, czy dobre wyniki finansowe pozwanej spółki. Zdaniem Sądu I instancji nie ulega zatem wątpliwości, że tylko premia uznaniowa była de facto formą nagrody, natomiast premia motywacyjna należała się każdemu pracownikowi, jeśli miał ją zagwarantowaną w umowie o pracę i dobrze oraz terminowo wykonał swoje obowiązki w danym miesiącu.

Sąd Rejonowy zauważył, iż sama nazwa nie decyduje o charakterze określonego składnika wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1985r., I PR 44/85, Służba (...) nr 10 z 1985r.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31.03.1980 r. (sygn. I PRN 138/79, publ. LEX nr 84476) o charakterze premii czy też nagrody nie decyduje jej nazwa, jakkolwiek może mieć ona posiłkowe znaczenie, lecz to, czy warunkiem jej wypłaty jest zrealizowanie przez pracownika przewidzianych w akcie prawnym konkretnych i zobiektywizowanych przesłanek, czy też dane świadczenie stanowi tylko środek dyscyplinujący pracownika w zakresie jego normalnych obowiązków, którego wypłata nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika skonkretyzowanych i dających się określić zadań. Spełnienie przez pracownika zobiektywizowanych przesłanek nadaje danemu świadczeniu charakter premii, którą pracodawca, w odróżnieniu od nagrody, musi wypłacić pracownikowi. Uchybienie pracodawcy powyższemu obowiązkowi przesądza o powstaniu po stronie pracownika roszczenia o wypłatę premii. Premia stanowi zatem część wynagrodzenia pracownika za spełnioną przez niego pracę, a jak każde wynagrodzenie za pracę nie może być uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy. Społeczno-ekonomiczne znaczenie premii polega na tym, że z reguły stanowi ona ruchomy składnik wynagrodzenia za pracę, którego wysokość limitują określone rezultaty pracy konkretnego pracownika.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że jeżeli warunki premiowania określone są w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego. (uchwała SN z 10.06.1983 r III PZP 25/83, OSN 1983/12/92 oraz uchwała (...) z 30.08.1986 r III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu. (wyrok SN z dnia 30.03.1977, I PRN 26/77, (...) 1978/8-9/81). Prawidłowość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych.

Analiza treści umowy o pracę powódki i regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego skłoniła Sąd Rejonowy do wniosku, że premia motywacyjna miała charakter premii regulaminowej, nie stanowiła formy nagrody albowiem zarówno w umowie o pracę, jak i w regulaminie wynagradzania, wskazane zostały konkretne warunki, których spełnienie uzasadniało przyznanie pracownikowi premii motywacyjnej. Regulamin wynagradzania określał także tzw. przesłanki negatywne, których zaistnienie uzasadniało pozbawienie pracownika prawa do premii.

Do przesłanek pozytywnych zaliczyć należy „dobre i terminowe wykonanie zadań miesięcznych, udokumentowane kartą pracy potwierdzoną przez przełożonego”. (punkt 5.2 umowy o pracę, i §9 pkt 2 regulaminu wynagradzania), a do przesłanek negatywnych zaliczyć natomiast należy: stratę czasu pracy przez pracownika lub złą jakość pracy (§9 pkt 3).

Z powyższych zapisów wynika w sposób jednoznaczny, że przyznanie pracownikowi premii nie pozostawało całkowicie w swobodnej gestii pracodawcy, bowiem przesłanki premiowania określone zostały na tyle konkretnie, że możliwa jest kontrola czy przesłanki uzasadniające prawo pracownika do premii zostały spełnione, czy też wystąpiły przesłanki negatywne wyłączające prawo do premii. Ponadto prawo powódki do premii zostało zagwarantowane w umowie o pracę, z których postanowień bezsprzecznie wynika, kiedy powódka nabywa prawo do premii motywacyjnej.

Sąd Rejonowy nadmienił, że kwestia charakteru premii motywacyjnej przyznawanej pracownikom pozwanego była już przedmiotem rozpoznania w sprawach toczących się przed tamtejszym Sądem Rejonowym i zarówno Sąd Rejonowy w Zabrze, jak i Sąd Okręgowy w Gliwicach uznały, że premia ta nie ma charakteru uznaniowego (vide sprawa IV P 398/12 – VIII Pa 37/13 i IV P 600/11 – VIII Pa 18/13).

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji zatem zbadał, czy zaistniały przesłanki uzasadniające pozbawienie powódki prawa do premii motywacyjnej za sporne miesiące.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powódka w sposób niewłaściwy wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków, nadto niczym nieuzasadnione jest obarczanie D. P. odpowiedzialnością za opóźnienia w realizacji umów nr (...) oraz za odstąpienie od umowy nr (...). Sąd I instancji podkreślił, że w żadnej z w/w umów powódka nie była kierownikiem projektu od samego początku, natomiast funkcję głównego projektanta objęła z chwilą, gdy projekty te były już opóźnione w realizacji, a w przypadku drogi (...) M.-K. przedsięwzięcie to było już wykonywane przez pozwaną od kilku lat. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że we wszystkich tych inwestycjach dochodziło do zmiany głównego projektanta, a powódka przejęła je w bardzo trudnych momentach, gdy już wcześniej pojawiały się zastrzeżenia inwestora i to w zakresie, w którym powódka nie była specjalistą i musiała opierać się na dokumentacji przedłożonej przez podwykonawcę. Sąd I instancji zaakcentował również fakt zawarcia z powódką umowy zlecenia w dniu 1.09.2011r., a dotyczącej realizacji umowy nr (...) oraz umów

dodatkowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, jeżeli pozwana uważała, że powódka w sposób niewłaściwy wykonuje powierzone jej zadania, które w ocenie pozwanej uzasadniały pobawienie powódki premii motywacyjnej przez 7 miesięcy nie zawierały z nią umowy dotyczącej inwestycji, co do której kierowała wobec powódki zastrzeżenia. Nie sposób również pominąć okoliczność daty zawarcia umowy zlecenia. Do jej podpisania bowiem doszło już po fakcie pozbawienia powódki premii motywacyjnej. W związku z powyższym za niewiarygodne należy uznać twierdzenia pozwanej, że to nieprawidłowe wywiązywanie się powódki z projektów dotyczących dróg (...) pozbawiło jej premii motywacyjnej. W ocenie Sądu I instancji, jak słusznie zauważyła powódka, nie miała ona żadnego wpływu na treść umów zawieranych z zamawiającym. Nadto problemy związane z w/w inwestycjami były zgłaszane na naradach roboczych, które co dwa tygodnie odbywały się z udziałem przedstawiciela zarządu pozwanej. Pozwana nie wykazała też, aby zastrzeżenia zamawiającego dotyczące umowy nr (...) odniosły się do odcinka prac, jaki nadzorowała powódka tj. branży drogowej. Równocześnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka wszystkimi projektami zajmowała się przed majem 2010r., a w przypadku inwestycji dotyczących drogi (...) od lutego 2009r. i za cały ten okres łącznie do kwietnia 2010 r. co miesiąc otrzymywała premię motywacyjną. Tym bardziej budzi więc wątpliwości Sądu I instancji stanowisko pozwanej reprezentowane w niniejszym postępowaniu, a w szczególności kwestia niezauważenia przez kilkanaście miesięcy niekompetencji powódki, a następnie pomimo dokonania takich ustaleń zawarcie z powódką umowy cywilnoprawnej dotyczącej projektu, co do którego pozwana zgłaszała zastrzeżenia odnośnie pracy powódki. Nadto pozwana odpowiedzialnością za odstąpienie (...) Oddziału w K. od umów obciąża powódkę zarzucając jej między innymi uchybienia dotyczące niewłaściwą konsultacji z konserwatorem zabytków. Tymczasem sama w pozwie z dnia 4.04.2012 r. wniesionym przeciwko zamawiającemu w sposób stanowczy wskazała, że dopełniła wszystkich formalności w przedmiocie uzyskania informacji dotyczących architektury i środowiska w rejonie drogi (...). Za bezpodstawne uznała uzyskanie pozytywnej opinii dla inwestycji od wykonania wizji w terenie i zweryfikowania pozyskanych od wojewódzkiego konserwatora zabytków danych. Odniosła się także do kolejnych uwag zgłaszanych przez zamawiającego do raportu oddziaływania na środowisko i przedkładanej dokumentacji stanowiącej wykonanie umów nr (...), wyraźnie stwierdzając, że kolejne żądania zamawiającego nie znajdowały podstaw w postanowieniach umów oraz obowiązujących przepisach, zarzucając nadto zamawiającemu brak współpracy w wykonaniu zlecenia. Dalej Sąd I instancji zauważył, że niezrozumiałe były także oczekiwania K. W. (1) co do pracy powódki nad projektem M.-K., którego przez blisko 3 lata nie dało się ukończyć, tymczasem świadek ten miał zastrzeżenia do powódki, że nie zakończyła tego projektu, chociaż przejęła go dopiero w lutym 2010 r. Nadto, gdyby było tak jak twierdzi świadek, że projekt ten był skończony pod koniec 2009 r. to w ocenie Sądu Rejonowego wątpliwości wzbudza fakt, że nie został on oddany i przyjęty przez zamawiającego, a na dodatek zmieniono osobę kierownika projektu.

Także uwagi inwestora odnośnie realizacji umowy nr (...) wiązały się z zakresem prac, za który nie odpowiadała powódka.

Sąd I instancji podkreślił również, że pozwana w żaden sposób nie wykazała, że w okresie spornym powódka źle i nieterminowo wykonywała powierzone jej zadania miesięczne.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki premię w pełnej wysokości także za miesiąc lipiec. Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że za ten miesiąc pojawiła się na karcie pracy powódki adnotacja dyrektora kontraktów o obniżeniu premii. Sąd I instancji wskazał jednak, że po pierwsze nawet M. P. (1) nie wiedział, za co obniżył powódce premię. Nadto z protokołów narad nie wynika, aby w wykonaniu dokumentacji projektowej budowy drogi ekspresowej S-Stadium (...) Środowiskowe i Koncepcji Programowej na odcinku C. – J. (Ze- (...)) zachodziły jakieś nieprawidłowości

Sąd Rejonowy uwzględnił natomiast częściowo zarzuty podniesione przez pozwaną, a dotyczące okresów usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy wynikających z korzystania przez D. P. ze zwolnień lekarskich oraz przebywania na urlopie wypoczynkowym. Jeżeli chodzi o pierwszą z okoliczności to Sąd I instancji pomniejszył wynagrodzenie należne powódce w maju i czerwcu 2010r. zgodnie z wyliczeniem pozwanej tj. w maju o 224,21 złotych, a w czerwcu o 202,86 złotych. W ocenie Sądu Rejonowego brak było natomiast podstaw do uwzględnienia wyliczeń pozwanej, jeżeli chodzi o miesiące, w których powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie bowiem zastosowanie znajduje regulacja zawarta w §9 ust.4 regulaminu wynagradzania. Zgodnie z jego postanowieniami

premia motywacyjna w okresie urlopu wypoczynkowego naliczana jest ze średniej premii motywacyjnej z poprzednich trzech miesięcy. We wrześniu 2010r. powódka wykorzystała 10 dni urlopu, a do przepracowania były 22 dni. Tym samym Sąd Rejonowy wskazał, że za faktyczne dni pracy powódce należał się premia w kwocie 774,60 zł (1.420 zł : 22 dni=64,55 zł x 12 dni), a za okres urlopu 614,70 zł (średnia premia z 3 m-cy to 1.352,38 zł: 22 = 61,47 zł x 10 dni). Według tych samych zasad wyliczono premię za listopad 2010r., kiedy powódka przebywała 2 dni robocze na urlopie wypoczynkowym, podczas gdy do przepracowania było 20 dni (1.420 zł: 20=71 zł x 18 dni plus średnia premia z ostatnich 3 m-cy tj. 1.409,76 zł: 20= 70,49 zł x 2 dni) oraz grudzień 2010r., kiedy to do przepracowania były 23 dni, a powódka wykorzystała 3 dni urlopu (1.420 zł : 23 = 61,74 zł x 20 dni plus średnia premia z ostatnich 3 m-cy tj. 1.419,66 zł: 23 dni= 61,72 zł x 3 dni).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., § 6 pkt 4 i §12 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi Sąd I instancji nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 kpc

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana:

Zaskarżając wyrok w całości i zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 kpc poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że powódka dobrze i terminowo wykonywała pracę w okresie od maja do grudnia 2010 r. pomimo, że w tym czasie przedstawiciele Skarbu Państwa- Generalnego Dyrektora Dróg Krajowych i Autostrad zgłosili uwagi do opracowań branży drogowej dla zadania: „Budowa dwujezdniowej drogi klasy GP na odcinku obwodnicy P. i W. w ciągu DK (...) – odcinek długości ok. 12,0 km wraz z uzyskaniem w imieniu inwestora decyzji o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej ((...))”, w odniesieniu do którego pełniła funkcję projektanta branży drogowej, natomiast od dnia 18.03.2010 r. – funkcję głównego projektanta oraz sprawdzającego branży drogowej, jak również do opracowań branży drogowej dla zadania: „ Budowa drogi (...) na odcinku: J. – granica województwa (...) i (...)”, w odniesieniu do którego pełniła ona funkcję głównego projektanta;
- art. 233 §1 kpc poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w wyniku czego Sąd I instancji przyjął, że powódka dobrze i terminowo wykonywała pracę w okresie od maja do grudnia 2010 r., pomimo, że w tym czasie przedstawiciele Skarbu Państwa Generalnego Dyrektora Dróg Krajowych i Autostrad zgłosili liczne uwagi do przedmiotu świadczenia podwykonawcy – J. S. wykonanego w ramach zadania:

„Budowa drogi ekspresowej (...) na odcinku M. (granica województwa (...)) – S. – W. – Z. - K. (Ptaszyckiego/I.), w odniesieniu do którego powódka pełniła funkcję kierownika projektu i projektanta, w związku z czym do zakresu jej obowiązków należały m.in.: nadzór, kontrola i koordynacja prac związanych z realizacją zamówień, kontrola i odbiór prac wykonywanych przez podwykonawców, niezwłoczne informowanie przełożonych o wszelkich okolicznościach, mogących mieć wpływ na prawidłową realizację zamówień, koordynacja działań wszystkich uczestników realizujących projekt, jak również koordynacja wykonywanych robót, nadzór nad terminowością oraz ocena postępu wykonywanych robót, z czego nie wywiązała się należycie;

- art. 233 §1 kpc, poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że powódce przysługuje wierzytelność o zapłatę premii motywacyjnej także za lipiec 2010 r. w sytuacji kiedy jej bezpośredni przełożony M. P. (1) wnioskował w karcie pracy o obniżenie tej premii i powódka jako jedyny pracownik nie otrzymała premii motywacyjnej za ten miesiąc,
- art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w wyniku czego Sąd I instancji przyjął, że karty pracy powódki w okresie od maja do grudnia 2010 r. zatwierdzał dyrektor kontraktów M. P. (1), podczas gdy z zeznań świadków wynika, iż ostatecznie podlegały

one zatwierdzeniu przez zarząd pozwanej spółki a powódka nie udowodniła, że zarząd zatwierdził karty pracy za ten okres.

W oparciu o w/w zarzuty pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w I i II instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację:

Powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji. Sąd odwoławczy uznał, iż Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zgodnie z regułami postępowania dowodowego w tym art.233 k.p.c. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera dokładne motywy rozstrzygnięcia i szczegółową ocenę dowodów, co pozwala na dokonanie kontroli instancyjnej przez Sąd odwoławczy.

Jak wynika z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, podstawą wypłaty powódce premii motywacyjnej była umowa o pracę oraz regulamin wynagradzania. Zgodnie z pkt 5 tej umowy powódce obok wynagrodzenia zasadniczego przysługiwała premia motywacyjna w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego za czas przepracowany – należna za dobre i terminowe wykonanie zadań miesięcznych, co potwierdzał przełożony (pkt 5.2) oraz premia uznaniowa przyznawana indywidualnie na wniosek przełożonego (pkt 5.3). Z kolei zgodnie z § 9 pkt 1 regulaminu wynagradzania zarząd zawierając umowę o pracę z danym pracownikiem określał w niej prawo pracownika do premii motywacyjnej, którą można było przyjąć w wysokości 10, 15 lub 20 % wynagrodzenia zasadniczego za czas przepracowany. Zgodnie z punktem 2 premia motywacyjna była należna pracownikowi za dobre i terminowe wykonanie pracy - udokumentowane kartą pracy za dany miesiąc kalendarzowy potwierdzoną przez przełożonych – w wysokości zapisanej w jego umowie o pracę. Natomiast w punkcie 3 postanowiono, że w przypadku, gdy przełożeni stwierdzili w karcie pracy, iż pracownik dopuścił się straty czasu pracy lub złej jakości wykonywania pracy, premia motywacyjna za dany miesiąc kalendarzowy się nie należała. W punktach od 5-6 §9 regulaminu określone zostały natomiast zasady przyznawania premii uznaniowej, która jak wskazano w pkt. 5 miała charakter fakultatywny i indywidualny oraz była formą nagrody pieniężnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe postanowienia zawierają jednoznaczne rozróżnienie świadczenia o charakterze uznaniowym, tj. premii uznaniowej od premii motywacyjnej wypłacanej w razie spełnienia jasno określonych warunków jej przyznania. Istotne jest również, że roszczenie o wypłatę premii motywacyjnej jest zdeterminowane treścią umowy o pracę łączącą strony. Mając powyższe na uwadze zasadnym jest wskazanie, iż roszczenie o wypłatę tego składnika wynagrodzenia stanowi bezpośrednią konsekwencję prawa podmiotowego aktualizującego się w razie spełnienia warunków przyznania premii motywacyjnej, tj. dobrego i terminowego wykonania zadań na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy podkreśla, że niezależnie od tego, czy składnik wynagrodzenia w postaci premii zostanie określony w treści regulacji płacowych obowiązujących u pracodawcy jako uznaniowy czy jako regulaminowy, jego przyznanie w praktyce zawsze związane jest z pewnymi kryteriami. Z istoty premii wynika, że przysługuje ona za coś tzn. ma charakter nagrody na przykład za rzetelne wykonanie obowiązków pracowniczych czy osiągnięcie wyników lub też

ma określony cel, na przykład motywacyjny, a jej kwoty mogą być zróżnicowane w stosunku do poszczególnych pracowników. W przeciwnym razie wyodrębnienie premii jako odrębnego składnika wynagrodzenia straciłoby rację bytu i nie różniłaby się ona od wynagrodzenia zasadniczego. W niniejszej sprawie jedynym kryterium warunkującym wypłatę premii motywacyjnej, wskazanym zarówno w umowie o pracę jak i regulaminie wynagradzania, była dobra jakość i terminowość wykonania przez pracownika pracy, które znajdowało odzwierciedlenie w kartach pracy.

Jak wynika z materiału dowodowego w kartach pracy wystawionych za miesiące sporne z wyłączeniem lipca, sierpnia, października 2010 r., jakość pracy powódki została oceniona dobrze. W miesiącu lipcu natomiast, tj. okresie za który bezpośredni przełożony powódki M. P. (2) w ogóle nie ocenił jakości pracy wykonanej przez powódkę i nie uzupełnił rubryki dotyczącej zaistniałej starty czasu pracy, co oznacza, brak spełnienia przesłanki uzasadniającej pozbawienie powódki tej premii. Z kolei adnotacja na tej karcie pracy dotyczy premii uznaniowej a nie motywacyjnej. Jakości pracy oraz strat czasu spowodowanych przez powódkę nie oceniono także w miesiącach sierpniu i październiku, jednakże brak tam wzmianki o pozbawieniu jej premii motywacyjnej. Powyższe poddaje zatem w wątpliwość faktyczne istnienie powodów uzasadniających nieprzyznanie powódce umówionej premii motywacyjnej. Bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność potwierdzania karty pracy przez bezpośredniego przełożonego powódki, czy też inną osobę do tego upoważnioną, mając na uwadze, że następnie były one akceptowane przez dyrektora, czy też prezesa zarządu.

Z materiału dowodowego zebranego przez Sąd Rejonowy nie wynika, by zaistniały przesłanki wyłączające prawo powódki do otrzymania premii motywacyjnej. Materiał dowodowy wskazuje, iż powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób prawidłowy. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, brak podstaw by obarczać powódkę odpowiedzialnością za opóźnienia w realizacji umów nr (...) oraz za odstąpienie od umowy nr (...). Sąd Odwoławczy za trafne uznał stwierdzenie Sądu Rejonowego, że w żadnej z w/w umów powódka nie była kierownikiem projektu od samego początku, natomiast funkcję głównego projektanta objęła z chwilą, gdy projekty te były już opóźnione w realizacji, a w przypadku drogi (...) M.-K. przedsięwzięcie to było już wykonywane przez pozwaną od kilku lat. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy trafnie zauważył, że we wszystkich tych inwestycjach dochodziło do zmiany głównego projektanta, a powódka przejęła je w momentach newralgicznych, tj. gdy już wcześniej pojawiały się zastrzeżenia inwestora w przedmiocie leżącym poza zakresem jej kompetencji, a nadto powódka zmuszona była posiłkować się dokumentacją przedłożoną przez podwykonawcę.

Sąd Okręgowy w pełni podziela również wnioski Sądu I instancji wywiedzione w związku z faktem zawarcia umowy zlecenia pozwanej z powódką w dniu 1.09.2011r., dotyczącej realizacji umowy nr (...) oraz umów dodatkowych, co niewątpliwie podważa rzeczywiste zastrzeżenia pozwanej wobec pracy powódki, leżące u podstaw pozbawienia jej premii motywacyjnej, biorąc pod uwagę zawieranie z powódką umowy dotyczącej inwestycji, co do której kierowała wobec powódki uwagi. Nie sposób również pominąć okoliczność daty zawarcia umowy zlecenia. Do jej podpisania bowiem doszło już po fakcie pozbawienia powódki premii motywacyjnej. W związku z powyższym zasadnie Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne twierdzenia pozwanej, że to nierzetelne wywiązywanie się powódki z projektów dotyczących dróg (...) pozbawiło jej premii motywacyjnej.

Istotne jest również, że problemy związane z w/w inwestycjami były zgłaszane na naradach roboczych, które co dwa tygodnie odbywały się z udziałem przedstawiciela zarządu pozwanej.

Pozwana nie wykazała też, aby zastrzeżenia zamawiającego dotyczące umowy nr (...) odnosiły się do odcinka prac, jaki nadzorowała powódka tj. branży drogowej. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, że brak jest podstaw by obciążyć powódkę odpowiedzialnością za odstąpienie (...) Oddziału w K. od umów, zarzucając jej między innymi uchybienia dotyczące niewłaściwej konsultacji z konserwatorem zabytków. Postępowanie toczące się przed Sądem I instancji wykazało bowiem, że powódka dopełniła wszelkiej stranności w zakresie uzyskania informacji dotyczących architektury i środowiska w rejonie drogi (...), a nadto za bezpodstawne uznała uzyskanie pozytywnej opinii dla inwestycji od wykonania wizji w terenie i zweryfikowania pozyskanych od wojewódzkiego konserwatora zabytków danych oraz odniosła się także do kolejnych uwag zgłaszanych przez zamawiającego do raportu oddziaływania na środowisko i przedkładanej dokumentacji stanowiącej wykonanie umów nr (...), zarzuciła nadto zamawiającemu brak współpracy przy realizacji zlecenia. Sąd Okręgowy podzielił również zastrzeżenia Sądu Rejonowego w przedmiocie

nieuzasadnionych oczekiwań K. W. (1) co do pracy powódki nad projektem M.-K., którego przez blisko 3 lata nie ukończono, a świadek pozostawał na stanowisku, że powódka winna go sfinalizować, pomimo, iż przejęła go dopiero w lutym 2010 r.

W końcu Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy trafnie stwierdził, iż uwagi inwestora odnośnie realizacji umowy nr (...) wiązały się z zakresem prac, za które powódka nie odpowiadała.

Skoro zatem materiał dowodowy wskazuje, że powódka spełniła przesłanki do przyznania jej premii motywacyjnej to ciężar dowodu – w myśl art. 6 k.c. – został przerzucony na stronę pozwaną, która winna wykazać istnienie negatywnych przesłanek skutkujących pozbawieniem powódki takiej premii. Pozwana zaś istnienia takich przesłanek w toku postępowania nie wykazała

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji za bezzasadne. Nie doszło również do naruszenia art. 233 §1 k.p.c. poprzez nierozważenie materiału dowodowego w sposób wszechstronny. W szczególności nie naruszono zasady wszechstronnego zbadania materiału dowodowego w odniesieniu do oceny prawidłowości i terminowości wykonywanych przez powódkę zadań, jak również roszczenia o wypłatę premii motywacyjnej za lipiec 2010 r.

W końcu Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, który uwzględnił częściowo zarzuty podniesione przez pozwaną, a dotyczące okresów usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy wynikających z korzystania przez D. P. ze zwolnień lekarskich oraz przebywania na urlopie wypoczynkowym. Jeżeli chodzi o pierwszą z okoliczności to Sąd I instancji słusznie pomniejszył wynagrodzenie należne powódce w maju i czerwcu 2010r. zgodnie z wyliczeniem pozwanej tj. w maju o 224,21 złotych, a w czerwcu o 202,86 złotych. Prawidłowo Sąd Rejonowy stwierdził, że brak było podstaw do uwzględnienia wyliczeń pozwanej, jeżeli chodzi o miesiące, w których powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie bowiem zastosowanie znajduje regulacja zawarta w §9 ust.4 regulaminu wynagradzania. Zgodnie z jego postanowieniami premia motywacyjna w okresie urlopu wypoczynkowego naliczana jest ze średniej premii motywacyjnej z poprzednich trzech miesięcy. We wrześniu 2010r. powódka wykorzystała 10 dni urlopu, a do przepracowania były 22 dni. Tym samym właściwie Sąd Rejonowy wskazał, że za faktyczne dni pracy powódce należał się premia w kwocie 774,60 zł (1.420 zł : 22 dni=64,55 zł x 12 dni), a za okres urlopu 614,70 zł (średnia premia z 3 m-cy to 1.352,38 zł: 22 = 61,47 zł x 10 dni). Według tych samych zasad wyliczono premię za listopad 2010r., kiedy powódka przebywała 2 dni robocze na urlopie wypoczynkowym, podczas gdy do przepracowania było 20 dni (1.420 zł: 20=71 zł x 18 dni plus średnia premia z ostatnich 3 m-cy tj. 1.409,76 zł: 20= 70,49 zł x 2 dni) oraz grudzień 2010r., kiedy to do przepracowania były 23 dni, a powódka wykorzystała 3 dni urlopu (1.420 zł : 23 = 61,74 zł x 20 dni plus średnia premia z ostatnich 3 m-cy tj. 1.419,66 zł: 23 dni= 61,72 zł x 3 dni).

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji za bezzasadne – na podstawie art. 385 kpc.

W punkcie 2 wyroku – na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z §11 ust.1 pkt 2 i § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. Zm.) – Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu odwoławczym, zasadzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia