

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 sierpnia 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 sierpnia 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) Spółce komandytowej w W.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 28 lutego 2022 r. sygn. VI P 275/20

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki komandytowej w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 1.350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 28 lutego 2022 r. wydał wyrok, w którym

- 1) zasądził od pozwanej (...) spółki komandytowej w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 5 005,44 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 maja 2020 r. do dnia zapłaty;
- 2) zasądził od pozwanej (...) spółki komandytowej w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 12 851,32 zł tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 maja 2020 r. do dnia zapłaty;
- 3) nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki komandytowej w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 1 000 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;
- 4) zasądził od pozwanej (...) spółki komandytowej w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- 5) wyrokowi w punkcie 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 425,66 zł (k.223).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

Powód P. P. pozostawał jako pracownik z pozwanym jako pracodawcą w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 10 listopada 2017 r. Na jej podstawie zatrudniony został na stanowisku specjalisty

ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 3 494 zł brutto. Umowa ta zawierała postanowienie, zgodnie z którym w ramach wynagrodzenia przysługiwać będzie pracownikowi świadczenie uznaniowe wypłacane 10-go dnia następnego miesiąca.

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego – poza wynagrodzeniem zasadniczym – mogą być przyznane dodatkowo premie i nagrody o charakterze uznaniowym, dla pracowników szczególnie wyróżniających się w pracy (§ 9 ust. 1); Decyzję o przyznaniu oraz o wysokości premii lub nagrody o charakterze uznaniowym podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika, uwzględniając: 1) aktualne możliwości finansowe pracodawcy; 2) indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, 3) lojalność pracownika w stosunku do pracodawcy oraz stosunek do współpracowników i klientów pracodawcy, 4) sumienność i staranność wykonywania pracy, 5) przestrzeganie regulaminów obowiązujących w zakładzie pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków (§ 9 ust. 2); pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy może być przyznana nagroda. Decyzję o przyznaniu nagrody oraz jej wysokości określa w każdym konkretnym przypadku pracodawca (§ 9 ust. 3).

Powód przez niemal cały okres zatrudnienia u pozwanego, od listopada 2017 r., otrzymywał regularnie, co miesiąc, świadczenia tytułem premii. Premia ta stanowiła bardzo istotny składnik jego wynagrodzenia, którego pozbawienie stanowiłoby dla powoda radykalne obniżenie jego ogólnego wynagrodzenia, przykładowo za miesiąc luty 2020 r. premia wyniosła 2 255 zł netto, w styczniu 2020 r. - 2 219 zł netto, w grudniu 2019 r. - 1 120 zł netto, w listopadzie 2019 r. - 2 319 zł netto, przy wynagrodzeniu zasadniczym na poziomie 2 550,63 zł netto. Również za okresy, kiedy powód był na urlopie wypoczynkowym i nie świadczył pracy otrzymywał od pozwanego premie. W wiadomościach e-mail z dnia 6 sierpnia 2018 r., 8 czerwca 2018 r. powód informował o wysokości należnej mu premii.

Premia u pozwanego, przyznawana pracownikom na stanowisku zajmowanym przez powoda, składała się z dwóch elementów: od sprzedaży indywidualnej (premia indywidualna) oraz premii od obrotu salonu (za ogół sprzedaży – dla każdego). Zasady ustalania jej wysokości i nabycia do niej prawa nie były skonkretyzowane na piśmie, było to przedmiotem ustaleń ustnych między pracownikami a pracodawcą. Premia ta miała charakter roszczeniowy, tj. każdy pracownik wiedział jaka kwota mu się będzie należała na podstawie osiągniętych obrotów salonu oraz ilości sprzedanych mebli tzw. premiowanych, nie było tu żadnego uznania. Każdy pracownik miał swoją tabelę, w którą wpisywał ilość sprzedanych mebli premiowanych. Była ona przesyłana do menadżera, który na tej podstawie wyliczał premię. Zdarzały się sytuacje, gdy premia była niewłaściwie wyliczona i miały wówczas miejsce reklamacje pracowników. Jeśli pracownik był cały miesiąc na zwolnieniu to nie otrzymywał premii indywidualnej, otrzymywał natomiast premię za ogół sprzedaży, od obrotu salonu, tak samo jak w przypadku przebywania na urlopie wypoczynkowym.

W okresie lockdownu, który zaczął się w miesiącu marcu i trwał do początków maja 2020 r. sklep, w którym pracował pozwany, został zamknięty dla publiczności. Były pełnione dyżury przez pracowników przez 2 - 3 dni w tygodniu, prowadzona była obsługa klienta posprzedażowego. W czasie zamknięcia sklepu pracownicy zajmowali się odbieraniem telefonów, odpowiadaniem na maile. Sprzedaży stacjonarnej nie było, ewentualnie sprzedaż telefoniczna. Pracownik dostawał wydruk z zamówienia internetowego i wprowadzał je do systemu. Magazyn pracował natomiast normalnie. Utarg z bieżących zamówień, sklepu, gdzie zatrudniony był powód był „praktycznie zerowy”, generowały go zamówienia złożone wcześniej, przed lockdownem, co miało przełożenie na premię od tego utargu. Pracownicy oprócz sprzedaży mieli również inne zadania.

W wiadomości e-mailowej z dnia 26 marca 2020 r. skierowanej do pracowników, w tym do powoda, pracodawca informował, że w związku z sytuacją wywołaną pandemią koronawirusa wpływającą na pogorszenie kondycji finansowej firmy, zarząd podjął decyzję o zaproponowaniu pracownikom tymczasowo, na okres dwóch miesięcy – kwietnia i maja 2020 r. – obniżenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wypłaty wynagrodzenia bez premii.

Powód nie wyraził woli zawarcia z pracodawcą porozumienia na warunkach opisanych w wiadomości wymienionej w akapicie poprzedzającym. Natomiast inny z pracowników, R. K. wskazywał, że nikt z pracowników nie otrzymał

aneksów do umowy z obowiązującymi warunkami premiowania, progów, sprzedaży fabryk premiowanych. Prosił o taki aneks przed podpisaniem porozumienia.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych ze sprzedażą bezpośrednią tożsamyh lub podobnych do tego, jakie zajmował powód otrzymali i przyjęli zmianę warunków umowy o pracę, analogiczną do tej, jaką otrzymał powód. Poprzednie warunki wynagradzania wróciły w pozwanej spółce od 1 czerwca 2020 r. Pozwany zawierał w tym zakresie z pracownikami stosowne porozumienia, które precyzowały, że zmiana ta będzie obowiązywała do 31 maja 2020 r.

W konsekwencji ww. odmowy powoda, pozwany pismem z 31 marca 2020 r. wypowiedział mu, zachowując 1-miesięczny termin wypowiedzenia warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, wprowadzając zmianę z kwoty 3 494 zł brutto na 2 600 zł brutto oraz anulując zapis umowy o uznaniowym składniku wynagrodzenia, premii. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę pismem z 6 kwietnia 2020 r.

W konsekwencji ww. odmowy umowa o pracę uległa rozwiązaniu dnia 30 kwietnia 2020 r. W chwili rozwiązania umowy o pracę, jak również w chwili poprzedzającego to zdarzenie wypowiedzenia zmieniającego, pozwana spółka zatrudniała nie mniej niż 20 pracowników. W następstwie rozwiązania stosunku pracy pozwany wypłacił powodowi kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (36 dni) w wysokości 5 967,36 zł brutto.

Przy uwzględnieniu wypłacanej powodowi premii, kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, po potrąceniu kwoty wypłacanej, o której mowa powyżej wynosiła 5 005,44 zł brutto, zaś kwota tytułem odprawy w związku z wygaśnięciem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika - 12 851,32 zł brutto. Pismem z 12 maja 2020 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty kwot dochodzonych w niniejszej sprawie. Pozwany odmówił zapłaty. Do zamknięcia rozprawy pozwany nie zapłacił powodowi kwot dochodzonych w niniejszej sprawie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie faktów przyznanych (bezsportnych), dowodów z dokumentów (umowy o pracę, regulaminu wynagradzania, zestawienia operacji na rachunku bankowym, zestawienia urlopów wypoczynkowych, wiadomości e-mail), które nie były kwestionowane co do prawdziwości oraz dowodów zeznań świadków (J. Z., P. W., K. Ł., A. P., Ł. P. (1), A. W.) i stron (powoda P. P. i przesłuchanych w charakterze pozwanych J. W. i R. S.), które jako spójne, logiczne i korespondujące ze sobą wzajemnie uznane zostały za wiarygodny i przydatny materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W realiach niniejszej sprawy pracodawca nie kwestionował prawa pracownika do tego ekwiwalentu ani liczby dni, za jakie należy się ów ekwiwalent, były to okoliczności bezsporne. Bezspornie został on także powodowi wypłacony w kwocie 5 967,36 zł brutto. Spór koncentrował się natomiast wokół wysokości należnego ekwiwalentu urlopowego.

Zgodnie z art. 173 k.p. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. I tak, stosownie do § 6 tego rozporządzenia (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14 ze zm.), wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem: 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju, 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych, 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego, 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku

z chorobą zakaźną, 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych, 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy – stosując zasady określone w § 7-11. Według natomiast § 14 tego rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej „ekwiwalentem”, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

W sprawie bezspornym było, że w przypadku uwzględnienia premii wypłacanej powodowi w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę przy ustalaniu należnego mu ekwiwalentu urlopowego, kwota tegoż ekwiwalentu należna powodowi winna wynieść, po potrąceniu kwoty wypłaconej, o której mowa powyżej – 5 005,44 zł brutto. Kwestią kluczową było więc ustalenie czy przedmiotowa premia powinna być uwzględniona przy wyliczaniu należnego powodowi ekwiwalentu urlopowego.

Sąd podziela pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który mówi, że „świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę” (por. wyr. Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16). W realiach niniejszej sprawy powód zdaniem Sądu otrzymywał nie premię uznaniową, wbrew jej nazwie a właśnie premię mającą charakter roszczeniowy. Nie spełniała ona przesłanek nagrody z art. 105 zd. 1 k.p., który stanowi, 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 nagrody i wyróżnienia.

W ustalonym stanie faktycznym premia u pozwanego, przyznawana pracownikom na stanowisku zajmowanym przez powoda składała się z dwóch elementów: od sprzedaży indywidualnej (premia indywidualna) oraz premii od obrotu salonu (za ogół sprzedaży – dla każdego). Zasady ustalania jej wysokości i nabycia do niej prawa nie były skonkretyzowane na piśmie, było to przedmiotem ustaleń ustnych między pracownikami a pracodawcą. Premia ta miała charakter roszczeniowy, tj. każdy pracownik wiedział, jaka kwota mu się będzie należała na podstawie osiągniętych obrotów salonu oraz ilości sprzedanych mebli tzw. premiovanych, nie było tu żadnego uznania. Każdy pracownik miał swoją tabelę, w którą wpisywał ilość sprzedanych mebli premiovanych. Była ona przesyłana do menadżera, który na tej podstawie wyliczał premię. Zdarzały się sytuacje, gdy to premia była niewłaściwie wyliczona i miały wówczas miejsce reklamacje pracowników. Jeśli pracownik był cały miesiąc na zwolnieniu, to nie otrzymywał premii indywidualnej, otrzymywał natomiast premię za ogół sprzedaży od obrotu salonu, tak samo jak w przypadku przebywania na urlopie wypoczynkowym. Wskazywana charakterystyka w pełni oddaje charakter otrzymywanej przez powoda premii jako premii mającej charakter roszczeniowy, gdzie nie była ona zależna od żadnego uznania ze strony pracodawcy, a oparta na konkretnych i weryfikowalnych kryteriach, choć niespisanych. Nawet premia za sprzedaż produktów premiovanych nie miała charakteru nagrody, była bowiem standardowo naliczana w zależności od ilości sprzedanych artykułów, nie było to żadne specjalne i uznaniowe „wyróżnienie”. Premię od obrotu pracownicy otrzymywali nawet w czasie absencji chorobowych i urlopowych. Powód otrzymywał nadto tę premię regularnie i stale w trakcie zatrudnienia u pozwanego, jak wynika z postępowania dowodowego, również w trakcie urlopu wypoczynkowego. Z podniesionych względów premię należało uwzględnić przy wyliczaniu ekwiwalentu urlopowego i w konsekwencji pozwany zobowiązany był uzupełnić powodowi świadczenie tytułem ekwiwalentu o kwotę 5 005,44 zł brutto.

Uzasadnione było również roszczenie powoda o odprawę. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 1969) przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z art. 8 tej samej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (ust. 1); Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio (ust. 2); Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3); Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 79/00 rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz.19 ze zm.) może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Pogląd ten zachował aktualność również na gruncie obecnie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i jest w pełni podzielany przez Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę.

Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie zmieniające zastosowane względem powoda radykalnie obniżyło wynagrodzenie pracownika – wynagrodzenie zasadnicze z kwoty 3 494 zł brutto na 2 600 zł brutto oraz anulowało zapis umowny o tzw. uznaniowym składniku wynagrodzenia, premii. Nadto premia stanowiła istotny składnik wynagrodzenia i pozbawienie go powoda już samo w sobie można było uznać za radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika. Równocześnie za zmianą tą nie poszło odpowiednie zmniejszenie wymagań względem powoda. W ustalonym stanie faktycznym oczywiście doszło do zmiany organizacji pracy, sklep podczas lockdownu był zamknięty dla publiczności, pracownicy wykonywali dyżury i niewątpliwie nie trudnili się sprzedażą bezpośrednią w sklepie. Była to jednak kwestia zmiany organizacji pracy a nie formalnych wymagań, zadań, odpowiedzialności pracownika. Przy tym już okoliczności takie jak to, czy powód pracował zdalnie, czy miał jakieś dodatkowe zadania, w jakie dni był czy nie był w pracy w marcu i kwietniu 2020 r. jak mocno był obciążony pracą nie miały znaczenia dla sprawy, także w zakresie charakteru premii. Postępowanie wykazało bowiem, że premia od obrotu była wypłacana niezależnie od absencji chorobowych, zaś w okresie lockdownu, gdy bieżąca sprzedaż właściwie zamarła, naturalnie i musiało się to odbijać na potencjalnej możliwości uzyskania premii zależnej od tego obrotu.

Wypowiedzenie zmieniające niewątpliwie było spowodowane wyłącznie trudną sytuacją pozwanego w związku z pandemią i nie miało żadnego związku z osobą powoda. Nie miało przy tym znaczenia to, że intencją pracodawcy nie było zwolnienie powoda i zachowanie jego miejsca pracy. Bez znaczenia było również, że zmiana w zakresie wynagradzania była proponowana pracownikom czasowo i od czerwca 2020 r. wszystko wróciło w tym zakresie do stanu poprzedniego. Nie zmienia to bowiem faktu, że powodowi wypowiedziano warunki płacy z przyczyn, które go w żadnym razie nie dotyczyły.

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie o odprawę było usprawiedliwione co do zasady. Co do wysokości zaś, bezspornym było, że kwota tytułem odprawy w związku z wygaśnięciem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, z uwzględnieniem premii regulaminowej winna wynosić 12 851,32 zł brutto. Konieczność zaś uwzględnienia tejże premii wynika z wywodów przedstawionych we wcześniejszej części uzasadnienia.

W punkcie 3 Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c.

W punkcie 4 o kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Zasądzona kwota wynika z § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Dz.U. 2015 poz. 1800.

W punkcie 5 Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1) Naruszenie prawa procesowego, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. – przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w braku wzięcia pod uwagę zeznań złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2021 r. przez świadków A. P., Ł. P. (2) i A. W. jak również dowodu z korespondencji mailowej z dnia 26 marca 2020 r. w części dotyczącej twierdzeń, że powód jako jedyny z pracowników pozwanego zatrudnionych na analogicznym stanowisku pracy nie przyjął zaproponowanej mu przez pracodawcę czasowej zmiany warunków pracy i płacy a tym samym brak ich przyjęcia należy odebrać jako sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i niewytłumaczalny biorąc pod uwagę dobro zakładu pracy. Mając na uwadze powyższe, nie sposób zatem uznać, aby odmowa przyjęcia zaproponowanych P. P. w dniu 31 marca 2020 r. nowych warunków pracy i płacy była spowodowana wyłącznie przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy co przekłada się na brak uzasadnienia dla wypłaty powodowi kwoty 12 851,32 zł tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.
- art. 233 § 1 k.p.c. – przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w braku wzięcia pod uwagę zeznań złożonych na rozprawie w przez świadków A. P., Ł. P. (2) i P. W. jak również dowodu z Regulaminu wynagradzania stasowanego u pozwanego i uznanie, iż przyznawane powodowi świadczenie było premią regulaminową, więc powinno być zaliczane do składników, na podstawie których oblicza się wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego według Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Takowe ustalenia Sądu Rejonowego było zatem stronicze i niezmiernie jednostronnie i skutkowało uznaniem roszczeń P. P. ujętych w pozwie, podczas gdy właściwa ocena materiału dowodowego powinna skutkować oddaleniem powództwa;

2) naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) poprzez jego błędne zastosowanie a tym samym arbitralne uznanie, iż powód uzyskał prawo do otrzymania odprawy przewidzianej w art. 8 ww. ustawy, podczas gdy poprawna analiza prawna przedmiotowej sprawy powinna jednoznacznie wykazać, iż powód przyczynił się do zakończenia łączącego strony stosunku pracy, a tym samym świadczenie to jest mu nienależne.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości lub że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy oraz na wypadek nieuwzględnienia wniosku z punktu 1 – o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie do ponownego rozpoznania, i pozostawienie temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów za postępowanie apelacyjne (apelacja k. 255-261).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed sądem II instancji (odpowiedź na apelację k. 269-273).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odnie się do podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, co miało skutkować nieprawidłowym uznaniem, że przyznawane powodowi świadczenie było premią regulaminową i powinno być zaliczone do składników, na podstawie których oblicza się wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Zaakcentowania wymaga, że w przeważającym zakresie to, co Sąd I instancji ustalił znalazło potwierdzenie w niekwestionowanych przez strony dokumentach, częściowo nie było przedmiotem sporu, w części zaś znajdowało oparcie w zeznaniach stron, które zostały ocenione przez Sąd Rejonowy prawidłowo, w zgodzie ze wskazaniem z art. 233 § 1 k.p.c. Wprawdzie strona pozwana wskazując na naruszenie ww. przepisu sformułowała w apelacji zarzut odnoszący się do oceny zeznań świadków A. P., Ł. P. (2) i A. W., Sąd II instancji ocenił jednak, że zarzuty te są bezzasadne i oparte wybranych, wyrwanych z kontekstu fragmentach zeznań świadków. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się jedynie do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego: z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.; z 5 sierpnia 1999r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732; z 14 stycznia 2000r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7 - 8, poz. 139; z dnia 10 kwietnia 2000r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy ocenę i analizę zeznań świadków A. P., Ł. P. (2) i A. W., które doprowadziły do wniosku, że u pozwanego premia ogólna, tj. uzależniona od wysokości obrotów danego sklepu, była stałym świadczeniem, które pracownicy otrzymywali nawet w wypadku nieobecności w pracy spowodowanej urlopem czy chorobą. Zmianie w poszczególnych miesiącach ulegała jedynie wysokość premii ogólnej, jednakże pracownicy pozwanego mieli możliwość samodzielnego obliczenia wysokości przewidywanej premii. Zestawienie zeznań ww. świadków z zeznaniami świadków J. Z., P. W. i K. Ł. potwierdza twierdzenia powoda w przedmiocie istnienia progów procentowych do obliczania premii ogólnej, należnej wszystkim pracownikom danego salonu meblowego i możliwej do przewidzenia i obliczenia. Powyższe ustalenie prowadzi do wniosku, że premie ogólne u pozwanego były stałym składnikiem wynagrodzenia pracowników, należnym za zwykle wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę – w szczególności wynagrodzenia urlopowego (por. wyrok SN z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 15).

Co do zasady w orzecznictwie przyjmuje się, że przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nietyczącymi pracownika, niezależnie od zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie jednak przyjmuje się (por. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2016 r., w sprawie o sygn. akt III PK 30/16), że w pewnych okolicznościach ciężar dowodu, w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy

dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), obciąża pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zaistniała właśnie taka sytuacja.

Należy bowiem zauważyć, że od czasu wejścia w życie ustawy z 13 marca 2003 r. w razie wypowiedzenia umowy o pracę odprawa przysługuje każdemu pracownikowi, któremu – w ramach zwolnień indywidualnych – wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, o ile przyczyny te stanowiły wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę (art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). W niniejszej sprawie niespornie doszło zaś do rozwiązania umowy o pracę wskutek nieprzyjęcia przez powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w zakresie wynagrodzenia. Pozwany w toku postępowania, jak i w apelacji, podnosił, że nieprzyjęcie przez P. P. wypowiedzenia zmieniającego było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem powód był jedynym pracownikiem, który nie wyraził zgody na czasowe obniżenie wynagrodzenia i niewypłacanie premii, które to warunki miały ulec zmianie jedynie czasowo. Istotnie, w dokumencie w postaci wiadomości e-mail z 26 marca 2020 r. skierowanej przez J. W. do wszystkich pracowników pozwanego, została zawarta informacja o tym, że zmiany warunków wynagrodzenia będzie jedynie czasowa, lecz informacji tej na próżno szukać w przedstawionym powodowi wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z 31 marca 2020 r. Wprawdzie w orzecznictwie podkreśla się, że dopuszczalne jest uznanie odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego za przyczynienie się pracownika do rozwiązania umowy o pracę (pozbawiającego prawa do odprawy pieniężnej), jednakże jest to niedopuszczalne, gdy propozycja pracodawcy była na tyle niekorzystna, że można było z góry zakładać, iż pracownik jej nie przyjmie. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 24 maja 2017 r., (III AUa 66/17) wyraził pogląd, że konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuowania stosunku pracy, choć w zmodyfikowanym kształcie, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków świadczą o tym, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego należało ocenić, że złożenie przez pozwanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę P. P. w dniu 31 marca 2020 r., wbrew twierdzeniom spółki, zmierzało do zakończenia stosunku pracy z powodem. Należy bowiem zauważyć, że powód w dniu 30 marca 2020 r. (k. 114-115) poinformował pracodawcę, że nie może zaakceptować warunków porozumienia zaproponowanego przez spółkę wszystkim pracownikom w dniu 26 marca 2020 r. i wyjaśnił przyczyny. W tej sytuacji, pracodawca mógł i powinien był spodziewać się, że powód nie zaaprobuje wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 31 marca 2020 r., tym bardziej, że w dokumencie tym brak adnotacji o tym, że zmiana warunków wynagradzania jest tymczasowa.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że brak podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku, co prowadziło do oddalenia apelacji, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c. zgodnie z sentencją wyroku.

O kosztach postępowania w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. Kwota kosztów zastępstwa procesowego w wymiarze 1 350 zł została ustalona w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).