

Sygn. akt VIII Pa 16/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Wojciech Midziak (spr.)
Sędziowie	SO Aleksandra Ożóg SO Magdalena Graul

Protokolant: st.sekr.sądowy Iwona Lawrenc

po rozpoznaniu w dniu 24.05.2013 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko W. S. w. u. u. z. s. w. G.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynagrodzenie i premię na skutek apelacji powódki A. K. i pozwanej W. S. w. u. u. z. s. w. G. od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 19 grudnia 2012 r. (sygn. akt IV P 436/11)

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II. w ten sposób, że zasądza od pozwanej W. S. w. u. u. z. s. w. G. na rzecz powódki A. K. kwotę 476,19 (czteryście siedemdziesiąt sześć złotych dziewiętnaście groszy) brutto tytułem premii za czerwiec 2011r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011r. do dnia zapłaty;
2. oddala apelację powódki w pozostałym zakresie;
3. oddala apelację pozwanej w całości;
4. zasądza od pozwanej W. S. w. u. u. z. s. w. G. na rzecz powódki A. K. kwotę 375,- zł (trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(na oryginale właściwe podpisy)

**Sygn. akt VIII Pa 16/13**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2012 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 436/11 Sąd Rejonowy w Gdyni rozstrzygnął spór między A. K. a (...) o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wyrównanie wynagrodzenia i premię.

W punkcie I. tego wyroku Sąd I instancji zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki następujące kwoty:

- a) 20.613,60 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od dnia 24 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- b) 1.000,- zł tytułem premii za maj 2011 r. odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty,
- c) 850,- zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za maj 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty oraz
- d) 404,76 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Natomiast w punkcie II. wyroku oddalono powództwo w części dotyczącej roszczenia o premię w kwocie 476,19 zł za czerwiec 2011 r. W kolejnym punkcie wyroku umorzono postępowanie w pozostałym zakresie.

W punktach IV. i V. orzeczono o kosztach procesu pierwszoinstancyjnego w ten sposób, że zasądzono od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 1.692,90 zł tytułem zwrotu wzajemnie rozliczonych kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazano pobrać od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 1.144,- zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W ostatnim, VI. punkcie wyroku Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokowi swemu w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, czyli do kwoty 6.871,20 zł.

Powyższy wyrok zapadł na skutek pozwu skierowanego przez powódkę A. K. przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G., którym domagała się zasądzenia kwoty 66.093 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty ds. analiz i planowania na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 22 listopada 2007r. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł brutto, powiększonym o premię w kwocie 1.000 zł brutto, która stanowiła stały element wynagrodzenia. Stałym elementem wynagrodzenia powódki był również dodatek stażowy przysługujący w wysokości 0,5% wynagrodzenia zasadniczego za każdy przepracowany rok. W dniu 1 czerwca 2008 r. powódka została awansowana na stanowisko kierownika działu controllingu i analiz biznesowych z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 6.000 zł brutto oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 90 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki wynagradzania pozostały nie zmienione. W dniu 31 maja 2010 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy, na mocy którego powódka miała świadczyć pracę w oparciu o zadaniowy system czasu pracy. W dniu 30 września 2010 r. zawarto aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym wynagrodzenie zasadnicze powódki brutto ustalono na kwotę 6.090 zł, pozostawiając pozostałe warunki umowy o pracę bez zmian.

W dniu 14 czerwca 2011 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia 2011 r. oraz w dniach 26 i 27 maja 2011 r. Powódka wywodziła, iż w jej ocenie przyczyna podana przez pozwaną była całkowicie nieuzasadniona. Powódka wskazała w pierwszej kolejności, iż doszło do przekroczenia miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w stosunku do rzekomego potwierdzenia nieprawdy na liście obecności w dniach 28 i 29 kwietnia 2011 r. Powódka nie zaprzeczyła, że nie była obecna w pracy we wskazanych przez pozwaną datach oraz, że złożyła podpis potwierdzający swoją obecność w tych dniach. Twierdziła jednak, iż fakt nieobecności oraz podpisania listy obecności był uprzednio uzgodniony z bezpośrednim przełożonym powódki P. K.. Powódka wywodziła, iż w dniu 28 kwietnia 2011 r. rozpoczęła studia podyplomowe MBA, o zamiarze rozpoczęcia których informowała wielokrotnie pracodawcę, prowadząc nawet z nim rozmowy co do możliwości ich dofinansowania. Powódka oświadczyła, że uzgodniła z pracodawcą, iż do czasu uzyskania urlopu szkoleniowego będzie podpisywała listę obecności w dniach, w których faktycznie będzie przebywała

na studiach. Nadto uzgadniała z pracodawcą, że z uwagi na zadaniowy charakter wykonywanej pracy, zadania, które miała wykonać w dniach przypadających na dni studiów, będzie wykonywała w innym terminie. Powódka podała, iż nigdy nie ukrywała faktu swojej nieobecności w tych dniach, ustawiając nawet na poczcie e-mail zwrotną informację o swojej nieobecności oraz osobach pełniących za nią zastępstwo. Powódka wskazała, iż jej bezpośredni przełożony P. K. już następnego dnia po otrzymaniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę poinformował w sposób jednoznaczny wiceprezesa zarządu G. N., iż wcześniej uzgadniał z powódką jej nieobecność i wykonanie zadań w innym terminie, które to zadania faktycznie zostały wykonane. Powódka zarzuciła, że z uwagi na powyższe trudno uznać, że jej nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona, bądź zawiniona. Powódka stwierdziła, iż od powołania w kwietniu 2012 r. nowego zarządu w pozwanej spółce czuła się nękana przez nowo wybranego wiceprezesa G. N., który od samego początku pełnienia swojej funkcji nakłaniał członków zarządu do rozwiązania z nią umowy o pracę, używając przy tym argumentów nie merytorycznych i określając powódkę mianem osoby niewygodnej. Powódka wskazała, iż z uwagi na pełnioną funkcję posiadała bardzo szeroki zakres informacji na temat działalności pozwanej spółki, rekomendowała kluczowe decyzje, była zapraszana do wzięcia udziału w dyskusjach zarządu oraz doradzała prezesowi zarządu. Z racji pełnionej funkcji powódka była odpowiedzialna za pomiar efektywności wszystkich działów, w tym pionu produkcji podległego panu N.. Powódka wskazała, iż wielokrotnie wykazywała nieefektywność działań oraz organizacji pracy tego działu. Z uwagi na narastający stres powódka poinformowała o swoich obawach dotyczących utraty pracy pozostałych członków zarządu. Zarząd zapewniał ją o swoim poparciu i powiadomił G. N. o swojej decyzji. Powódka wskazała, iż od tej pory wiceprezes G. N. wielokrotnie podważał rzetelność wykonania pracy zarówno przez nią, jak i przez dział, który jej podlegał. Z uwagi na ciągłą obawę o utratę pracy powódka podjęła decyzję o podniesieniu swoich kwalifikacji i ukończeniu studiów MBA mając nadzieję na zaakceptowanie jej osoby przez pana G. N.. W maju 2011 r. bez uzasadnienia i konsultacji wiceprezes G. N. cofnął zaakceptowaną przez przełożonego powódki premię w kwocie brutto 1.000 zł oraz podwyżkę wynagrodzenia w kwocie brutto 850 zł. Powódka wskazała, iż z powodu długotrwałego i silnego stresu skumulowanego w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zdiagnozowano u niej nerwicę z powodu utraty pracy. Powódka wskazała, iż w związku z ponoszeniem przez nią kosztów rozpoczęcia studiów podyplomowych oraz braku podwyżki od roku 2008 otrzymała w maju 2011 r. podwyżkę w formie dodatkowej premii w kwocie 850 zł brutto.

Powódka argumentowała dalej, iż gdyby nie doszło do rozwiązania jej stosunku pracy, to z pewnością wypłacano by jej nie tylko przyznaną podwyżkę w kwocie brutto 850 zł, ale również bezpodstawnie odebraną premię w kwocie brutto 1.000 zł. Powódka twierdziła również, iż pozwana nie zatrudniła nikogo na jej miejsce i zredukowała stanowisko pracy, a więc pozwana spółka powinna rozwiązać z nią stosunek pracy na podstawie Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz powinna jej zostać przyznana odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Powódka wskazała, iż tym samym na należne jej odszkodowanie składa się kwota trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 58 k.p. w wysokości 21.544zł, niewypłacone za 13 dni roboczych wynagrodzenie w kwocie 4.243 zł, utracone korzyści zgodnie z art. 362 § 2 k.c. w zw. z art. 415 k.c. oraz art. 300 k.p., na które składały się podwyżka, premia stała oraz odprawa pieniężna w łącznej kwocie 14.362 zł, jak również zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w kwocie 21.544 zł, co dało łącznie kwotę 66.093 zł.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, iż podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa i konkretna, co w pozwie przyznała sama powódka. Pozwana wskazała, iż bezpośrednim przełożonym powódki nie był pan P. K., lecz zgodnie z porozumieniem stron z dnia 10 czerwca 2008 r. był nim dyrektor generalny, a więc w przedmiotowym okresie pan A. L.. Pozwana wskazała, iż powódka i P. K. z góry założyli, że będą poświadczać nieprawdę, chociaż nie było żadnych przeszkód ażeby powódka zwróciła się w tej sprawie z formalnym wnioskiem do zarządu. Powódka, mimo pełnej świadomości istnienia takiej możliwości, ukryła swoją nieobecność w pracy, a jej maile załączone do pozwu skierowane były do wąskiego grona współpracowników z komórki, której była kierownikiem. Zdaniem pozwanej podpisywanie przez powódkę listy obecności, która stanowi podstawę wypłaty wynagrodzenia, niezgodnie z prawdą jest wysoce nagannym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwana stwierdziła, iż dowiedziała się o nieobecności powódki w pracy i składanych przez nią podpisach na liście nieobecności w końcu maja 2011 r., ale nawet gdyby przyjąć, że termin ten był inny, to złożenie przez powódkę podpisów w dniu 26 i 27 maja 2011 r. dawał pozwanej możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do dnia 28 i 29 czerwca 2011 r.

Pozwana spółka twierdziła również, że powódce nie należało się wynagrodzenie za okres po 14 czerwca 2011 r., gdyż strony nie łączyła już umowa o pracę. Nadto pozwana podniosła, iż w regulaminie wynagradzania pozwanej spółki nie była przewidziana żadna premia regulaminowa, a tylko premia uznaniowa, którą powódka otrzymywała każdorazowo, zwracając się o jej przyznanie do zarządu. Pozwana wskazała, iż w aktach osobowych powódki brak jest jakiegokolwiek aneksu, który wskazywałby na podwyżkę jej wynagrodzenia o kwotę brutto 850 zł. Pozwana podniosła, iż nie ma obowiązku zatrudniania pracownika w miejsce osoby, z którą rozwiązała stosunek pracy. Pozwana zaprzeczyła, ażeby w stosunku do powódki stosowany był mobbing przez wiceprezesa G. N.. Wiceprezes miał prawo wyrażać niezadowolony z pracy powódki na spotkaniach zarządu, a użycie słów, które powódka przytoczyła, nie można uznać za obraźliwe czy poniżające wobec powódki. Pozwana twierdziła, iż jej sytuacja ekonomiczna i finansowa w latach 2009 – 2011 dramatycznie się pogarszała i wobec tego G. N. miał merytoryczne podstawy kierowania do powódki uwag krytycznych, jako do osoby, z której rekomendacji były podejmowane kluczowe decyzje. Wiceprezes N. ustalił ponadto, iż powódka jako osoba posiadająca tajne i newralgiczne informacje kontaktowała się z konkurencyjną firmą N., o czym powiadomił pozostałych członków Zarządu. Okoliczności te - argumentowała pozwana w odpowiedzi na pozew – niewątpliwie mogły mieć wpływ na stosunek G. N. do osoby powódki.

Powódka w piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2012 r. sprecyzowała żądania pozwu, wskazując, iż wnosi o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 20.613,60zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, kwoty 2.730,95 zł tytułem wynagrodzenia za maj (1.850 zł) oraz czerwiec 2011 r. (880,95 zł) wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio od 11 czerwca 2011 r. oraz od 15 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty. Powódka wskazała, iż łącznie dochodzi od pozwanej kwoty 23.344,55 zł.

Powódka na rozprawie w dniu 5 grudnia 2012 r. cofnęła powództwo w części dotyczącej roszczeń o odszkodowanie co do kwoty 926,40 zł wraz z odsetkami, o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2011r. co do kwoty 20,24 zł oraz co do odsetek za zwłokę za okres od 11 lipca 2011 r., zrzekając się tych roszczeń w tym zakresie jak również cofnęła powództwo w części dotyczącej roszczenia o premię za czerwiec 2011 r. co do kwoty 23,81 zł oraz co do odsetek za zwłokę za okres od 11 lipca 2011r., jak również zrzekła się roszczenia w tym zakresie.

#### Sąd Rejonowy w Gdyni ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na trzymiesięczny okres próbny z dnia 22 sierpnia 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. analiz i planowania. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie brutto 3.500 zł oraz stałą premią w kwocie brutto 1.000 zł.

W dniu 30 maja 2008 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki płacy powódki i określiły wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę brutto 6.000 zł, pozostawiając pozostałe warunki zatrudnienia powódki bez zmian. W dniu 10 czerwca 2008 r. strony stosunku pracy zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powódki poprzez zmianę stanowiska pracy powódki na stanowisko kierownika działu controllingu i analiz biznesowych i ustanowienie bezpośredniej podległości służbowej pod dyrektora generalnego spółki. W związku z likwidacją aneksem nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników (...) S.A. we W. obowiązującym od 1 stycznia 2003 r. dodatków funkcyjnych, w dniu 30 września 2010 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym zmieniły wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę 6.090 zł brutto, wskazując, iż dodatek funkcyjny w kwocie 90 zł brutto włączony zostaje do wynagrodzenia zasadniczego oraz zaznaczając, iż pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian. W dniu 31 maja 2010 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające, zgodnie z którym powódka począwszy od dnia 1 czerwca 2010 r. objęta została zadaniowym systemem czasu pracy.

Sąd I instancji ustalił również, że premia w kwocie brutto 1.000 zł ustalona w umowie o pracę powódki z dnia 22 listopada 2007 r. była stałym składnikiem jej wynagrodzenia i stanowiła w rzeczywistości ukrytą część wynagrodzenia zasadniczego. Ten stały składnik wynagrodzenia nazwany „premią” respektowany był przez kolejne zarządy pozwanej spółki i wypłacany powódce począwszy od listopada 2007 r. do kwietnia 2011 r. łącznie. Każdego miesiąca wnioski o wypłatę kwoty brutto 1.000 zł znajdował się we wniosku premiowym kierowanym do działu kadr pozwanej spółki. Na liście płac ów stały składnik wynagrodzenia powódki określony był jako premia dodatkowa. Natomiast w okresie od kwietnia do września 2010 r. nazwany został premią uznaniową, a od grudnia 2010 r. wykazywany był jako „premia uznaniowa 1”. Oprócz tego stałego składnika wynagrodzenia powódce była niekiedy przyznawana premia uznaniowa. Powódka otrzymała 3.000 zł premii uznaniowej za listopad 2007 r., 1.000 zł za marzec 2008 r., 1.500 zł za sierpień 2008 r., 1.000 zł za wrzesień 2008 r., 4.630 zł za luty 2009 r. i 800 zł za lipiec 2009 r. Zdarzało się w pozwanej spółce, że pracownikom zmieniano wysokość przyznanych premii, czy też je odbierano, ale nie dotyczyło to premii stałych, takich jak ustalona w umowie o pracę powódki w kwocie brutto 1.000 zł, która powódka otrzymywała każdego miesiąca.

Z uwagi na pełnioną funkcję powódka posiadała szeroki zakres informacji na temat działalności pozwanej spółki. Powódka rekomendowała kluczowe decyzje, była zapraszana do brania udziału w dyskusjach zarządu spółki oraz doradzała prezesowi zarządu. Z racji pełnionej funkcji powódka była odpowiedzialna za pomiar efektywności wszystkich działów, w tym pionu produkcji podległego wiceprezesowi zarządu pozwanej spółki G. N.. Powódka wielokrotnie wykazywała nieefektywność działań oraz organizacji pracy tego działu. Wiceprezes N. nie był do powódki nastawiony przychylnie. Mając tego świadomość oraz biorąc pod uwagę narastający stres powódka poinformowała o swoich obawach dotyczących utraty pracy pozostałych członków zarządu. Osoby te zapewniły powódkę o swoim poparciu i powiadomiły G. N. o swoim stanowisku.

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka dwukrotnie za pośrednictwem swojego przełożonego – wiceprezesa zarządu pozwanej P. K. zwracała się do prezesa zarządu o podwyżkę wynagrodzenia. W marcu 2011 r. prezes zarządu pozwanej A. L. wraz z wiceprezesem zarządu pozwanej P. K. przyznali powódce podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 850 zł brutto wobec jej dużego wkładu pracy oraz wartości pracy wykonywanej przez nią dla spółki. Mimo podjęcia decyzji o podwyżce, z uwagi na trudną sytuację finansową Spółki, nie sporządzono jednak stosownego aneksu do umowy o pracę. Przedmiotowa kwota została powódce przyznana w ramach premii dodatkowej poprzez przedstawienie działowi kadr w formie e-maila wniosku premiowego sporządzonego przez wiceprezesa zarządu pozwanej spółki P. K.. Złożenie wniosku premiowego w tej formie było zwyczajowym sposobem polecenia wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia. Wniosek premiowy przesyłany w tej formie był dla działu kadr wiążący. Przyznanie podwyżki wynagrodzenia w formie premii dodatkowej było uzgodnione z powódką. Przedmiotowa podwyżka została powódce przyznana od dnia 1 maja 2011 r.

Według ustaleń Sądu Rejonowego w Gdyni powódka w 2011 r. zdecydowała się podnieść swoje kwalifikacje zawodowe i odbyć studia podyplomowe MBA z zakresu zarządzania strategicznego programami i projektami, organizowane przez P. G.. Powódka toczyła w tej sprawie rozmowy z kierownictwem pozwanej spółki w lutym 2011 r., skutkiem czego była zgoda wyrażona przez prezesa zarządu A. L. i wiceprezesa zarządu P. K. na uczestnictwo powódki w przedmiotowych zajęciach i nieobecność w pracy. W celu umożliwienia powódce pomyślnego przejścia procesu rekrutacji na studia MBA ci członkowie zarządu pozwanej spółki podpisali niezbędne dokumenty. Pomijając samą kwestię wyrażenia zgody na odbycie przez powódkę przedmiotowych studiów, strony toczyły również rozmowy na temat praw i obowiązków powódki z nimi związanych. Rozmowy dotyczyły m.in. kwestii nieobecności powódki w pracy spowodowanej uczestnictwem w zajęciach i finansowania studiów. Ostatecznie strony zawarły umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formie ustnej, ustalając, że koszt studiów zostanie poniesiony przez powódkę z jej własnych środków. Natomiast odnośnie nieobecności w pracy ustalono, że powódka zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres swojej nieobecności, spowodowanej uczestnictwem w zajęciach oraz, że nie będzie musiała wykorzystywać w dniach, w których będzie miała zajęcia, urlopu wypoczynkowego czy urlopu bezpłatnego. Zastrzeżono równocześnie, iż nieobecność powódki w pracy z powodu studiów nie może wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie działu controllingu, a zadania, które miała wykonać w dniach przypadających na dni studiów, powódka będzie wykonywała bądź po zajęciach, bądź w innym terminie.

Strony nie sporządziły pisemnej umowy w przedmiocie udzielenia powódce urlopu szkoleniowego, w związku z podjęciem przez nią studiów podyplomowych MBA. Prezes zarządu A. L. stał na stanowisku, iż ustalenie harmonogramu zajęć powódki i udzielenie jej zgody na nieobecność danego dnia należała do wiceprezesa P. K., jako jej bezpośredniego przełożonego. Pan A. L. uważał, że jeżeli pracownik sam finansuje swoje studia, to umowa odnośnie udzielenia urlopu szkoleniowego może mieć formę ustną.

Powódka po zakwalifikowaniu się na studia podyplomowe MBA w połowie kwietnia 2011 r. przedstawiła wiceprezesowi zarządu pozwanej spółki P. K. harmonogram zajęć oraz zwróciła się do pracownicy działu kadr B. G. o udzielenie informacji na temat formalności związanych z jej nieobecnością w pracy w związku ze studiami. Powódka została poinformowana przez panią G., iż nie przysługuje jej dwudziestodniowy urlop szkoleniowy oraz, że sprawa jej nieobecności powinna być uregulowana w drodze pisemnej umowy, w której pracodawca udzieliłby powódce urlopu szkoleniowego i określił jego wymiar. Powódka przekazała uzyskane informacje swojemu przełożonemu P. K., który miał kwestię nieobecności powódki w dniach szkoleniowych sformalizować. P. K. nie przedstawił żadnego technicznego rozwiązania kwestii nieobecności powódki w pracy, spowodowanej jej udziałem w zajęciach w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r.

W dniu 27 kwietnia 2011 r. dokonano zmian w zarządzie pozwanej spółki – został odwołany dotychczasowy prezes zarządu A. L. i w jego miejsce powołano na to stanowisko T. K..

W dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu uczestnictwa w zajęciach objętych programem studiów podyplomowych MBA. Pracodawca wyraził na przedmiotową nieobecność powódki zgodę, jednakże nie była ona formalnie, czyli pisemnie usankcjonowana, a zawarta została jedynie ustnie. Powódka poinformowała w dniu 27 kwietnia 2011 r. wiceprezesa zarządu pozwanej spółki P. K. o podpisaniu się na liście obecności w dniach 28 i 29 kwietnia 2011 r. Przełożony powódki nie zareagował negatywnie na oświadczenie powódki, ani nie wyraził sprzeciwu na takie rozwiązanie. W sytuacji powstałego impasu decyzyjnego i niemożności sprawnego unormowania jej nieobecności w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r., w których odbywały się zjazdy na uczelni, powódka uznała to za dobre rozwiązanie. Powódka podpisała listę obecności za miesiąc maj 2011 r. w dniach 26 i 27 maja 2011 r. po powrocie ze zjazdu majowego.

Wymóg składania podpisu na liście obecności w stosunku do powódki jako osoby objętej zadaniowym czasem pracy nie wynikał z ustawy ani z obowiązującego w pozwanej spółce regulaminu pracy. W pozwanej spółce wymagano składania podpisów na liście obecności również przez pracowników, którzy z różnych przyczyn nie świadczyli pracy danego dnia w siedzibie pracodawcy. Pozwany pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki w związku z jej zatrudnieniem w zadaniowym czasie pracy.

Powódka na czas swojej nieobecności rozdzieliła podległym sobie pracownikom zadania do zrealizowania oraz poinformowała o możliwości kontaktu telefonicznego. W dniach, w których powódka uczestniczyła w zajęciach szkoleniowych, tj. 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. odpowiadała również na pilną korespondencję elektroniczną oraz pozostawała w kontakcie telefonicznym z zakładem pracy.

Pracownica działu kadr B. G. na początku czerwca 2011 r. telefonicznie poinformowała powódkę o zauważonych przez siebie jej nieobecnościach w miesiącu maju 2011 r. Pani G. spytała powódkę o przyczynę jej nieobecności w dniach 26 i 27 maja 2011 r. oraz o wniosek urlopowy za te dwa dni nieobecności. Pani B. G. twierdziła, że nie miała wiedzy na temat nieobecności powódki w pracy w kwietniu 2011 r., spowodowanej jej udziałem w zajęciach na uczelni. Dział kadr nie był w posiadaniu żadnych dokumentów potwierdzających prawo powódki do urlopu szkoleniowego, w tym harmonogramu zajęć szkoleniowych. Pan P. K. potwierdził ustne ustalenia dotyczące udzielenia powódce na te dni urlopu, jednakże dla działu kadr było to niewystarczające. B. G. poinformowała P. K., że musi zostać działowi kadr przedstawiona umowa o udzieleniu powódce urlopu szkoleniowego podpisana przez zarząd. Do daty rozwiązania z powódką umowy o pracę, tj. do dnia 14 czerwca 2011 r. dział kadr takiej umowy nie otrzymał, jak również jej nie sporządził.

Z dalszych ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynikało, że w czerwcu 2011 r. bez konsultacji wiceprezes zarządu pozwanej spółki (...) cofnął zaakceptowany przez przełożonego powódki – wiceprezesa zarządu pozwanej P. K. wniosek premiowy opiewający na premię stałą w kwocie brutto 1.000 zł oraz ustaloną podwyżkę wynagrodzenia w formie premii dodatkowej w kwocie brutto 850 zł, które miały być wypłacone powódce za maj 2011 r.

W dniu 14 czerwca 2011 r. pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r., jak również potwierdzenie nieprawdy poprzez złożenie podpisu na liście obecności potwierdzającej, iż w tych dniach powódka była obecna w zakładzie pracy i świadczyła pracę. O rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie został powiadomiony dział kadr, ani ówczesny wiceprezes zarządu pozwanej P. K..

W dniu 14 czerwca 2011 r. powódka zwróciła się na piśmie do prezesa zarządu pozwanej spółki T. K. o uzasadnienie decyzji o nieprzyznaniu jej za maj 2011 r. premii w kwocie brutto 1.000 zł wynikającej z jej umowy o pracę z dnia 22 listopada 2007 r. Powódka wskazała, iż powyższa premia była traktowana jako stały składnik wynagrodzenia i w okresie jej zatrudnienia ani razu nie była zredukowana. Natomiast za miesiąc maj 2011 r. premia ta została anulowana bez uzgodnienia z przełożonym powódki, ówczesnym wiceprezesem zarządu, P. K. oraz bez poinformowania jej o powyższym. W odpowiedzi powódka otrzymała informację, iż premia może jej zostać odebrana bez podania przyczyny.

W dniu 15 czerwca 2011 r. wiceprezes zarządu pozwanej spółki P. K. poinformował wiceprezesa zarządu G. N., iż uzgadniał wcześniej z powódką jej nieobecność w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. z powodu uczestniczenia w zajęciach na uczelni i wykonanie zadań w innym terminie.

W dniu 29 czerwca 2011 r. ukonstytuował się w pozwanej spółce nowy zarząd. W związku z wypowiedzeniem złożonym przez P. K., w dniu 25 lipca 2011 r. rada nadzorcza pozwanej spółki powołała na stanowisko wiceprezesa zarządu – dyrektora finansowego J. W..

Wynagrodzenie powódki obliczone jak do ekwiwalentu za urlop stanowiło kwotę brutto 6.871,20 zł.

Sąd I instancji na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, takich jak umowy o pracę powódki wraz z aneksami, wnioski premiowe, pismo rozwiązujące z powódką umowę o pracę oraz świadectwo pracy, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki, regulaminów pracy i wynagradzania, listy obecności za miesiące kwiecień i maj 2011 r., zestawienie składników wynagrodzenia powódki, korespondencja mailowa powódki i jej przełożonego P. K. oraz K.-Ż.-T., harmonogram studiów podyplomowych oraz zaświadczenie P. G. potwierdzające obecność powódki na zajęciach na studiach podyplomowych w miesiącu kwietniu i maju 2011 r. Wnioski wynikające z powyższych dokumentów pozwoliły Sądowi Rejonowemu na odtworzenie spójnego, jednolitego obrazu stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie.

Powyższy materiał dowodowy był pomocny do odtworzenia takich okoliczności stanu faktycznego, jak warunków zatrudnienia powódki, rozpoczęcia i kontynuowania studiów podyplomowych MBA oraz trybu i zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Sąd oparł się także na dowodzie z zeznań świadków A. L., P. K., G. D., K. T., uznając je za wiarygodne w całości, co do zawartych w nich informacji na temat istotnych okoliczności sprawy. Zeznania te były spójne, jasne, logiczne, pozbawione wewnętrznej sprzeczności i w przeważającym zakresie korespondowały ze sobą oraz pozostałym zgromadzonym w sprawie i uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym z dokumentów. Świadkowie A. L. i P. K. szczegółowo opisali ustalenie z nimi zasad uczestnictwa powódki w studiach podyplomowych MBA oraz wynagrodzenia powódki. Powyżsi świadkowie, a także świadek K. T. potwierdzili również fakt ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki za maj 2011 r., a świadek G. D. wskazał na charakter wypłacanych w pozwanym zakładzie

premier. Zeznania wymienionych wyżej świadków są zbieżne i wzajemnie się uzupełniają, jak również w tym zakresie są spójne i przejrzyste.

Sąd I instancji w przeważającym zakresie uznał zeznania przesłuchiwanej w charakterze strony powódki A. K. za wiarygodne. Przede wszystkim Sąd ten dał wiarę zeznaniom powódki odnośnie podejmowanych przez nią prób sformalizowania zasad usprawiedliwiania jej nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w obowiązkowych zajęciach na studiach MBA i usprawiedliwienia nieobecności spowodowanej studiami w miesiącach kwiecień i maj 2011 r., jak również okoliczności złożenia przez nią podpisów na listach obecności za te miesiące oraz treści ustalonych warunków wynagradzania powódki jak i narzucenia pracownikom funkcyjnym comiesięcznego przyznawania ustalonych w umowach podległym sobie pracownikom stałych składników wynagrodzenia. Relacja powódki co do istotnych okoliczności niniejszej sprawy znalazła swoje odzwierciedlenie w zeznaniach świadków A. L., P. K., K. T. i G. D..

Sąd Rejonowy natomiast nie dał wiary zeznaniom świadków B. G. oraz G. N. odnośnie braku wiedzy co do przyczyn nieobecności powódki w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. oraz rozpoczętej a nieskończonej procedury sformalizowania udzielenia powódce urlopu szkoleniowego i dodatkowo zeznaniom świadka G. N. odnośnie przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, charakteru premii w pozwanym zakładzie, nie przyznania jej premii w kwocie 1.000 zł za miesiąc maj 2011 r. oraz nie podwyższenia wynagrodzenia o kwotę 850 zł od dnia 1 maja 2011 r. Zeznania tych świadków są sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a zatem Sąd meriti odmówił im wiary w przedstawionym powyżej zakresie.

Sąd Rejonowy pominął natomiast pozostałe środki dowodowe, niewskazane w ustaleniach faktycznych, albowiem sporne okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione na podstawie wskazanych w tych ustaleniach środkach dowodowych.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że niniejsze postępowanie miało na celu ustalenie zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym oraz skuteczności ustalenia z dniem 1 maja 2011 r. podwyższenia powódce wynagrodzenia jak i kwestię braku wypłaty powódce pełnych kwot wynagrodzenia za miesiące maj i czerwiec 2011 r.

Oceniając zasadność żądań powódki, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż jej roszczenia o odszkodowanie, premię i wyrównanie wynagrodzenia są usprawiedliwione co do zasady, wobec czego należało je uwzględnić, chociaż jeżeli chodzi o premię to nie w zakresie, w jakim żądała jej powódka.

Możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w drodze jednostronnego oświadczenia woli należy do jego podstawowych uprawnień. Uprawnienie to wynika z istoty stosunku pracy jako stosunku prawnego opartego na umowie. Brak obopólnej akceptacji dla warunków umowy czy też sposobu postępowania drugiej strony może rodzić wolę zakończenia stosunku pracy przez pracownika czy też pracodawcę. Ze względu na funkcję społeczno-gospodarczą umowy o pracę, wola rozwiązania stosunku pracy doznaje jednak pewnych ograniczeń. Znajdują one swoje źródło w formie prawnej, na podstawie której doszło do nawiązania stosunku pracy lub w sposobie jego zakończenia. Spośród dostępnych sposobów rozwiązania stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi sposób najbardziej drastyczny. Korzystający z tego trybu rozwiązania umowy o pracę pracodawca, wyrażając dezaprobatę dla zachowania pracownika, rozwiązuje z nim umowę o pracę w sposób natychmiastowy, pozbawiając go z dnia na dzień spodziewanych środków utrzymania. Głównie z powodu tych właśnie konsekwencji, mając na względzie usprawiedliwiony interes pracownika, jak również - patrząc na zagadnienie z drugiej strony - dobro zakładu i procesu pracy, ustawodawca - odmiennie niż ma to miejsce w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - ograniczył możliwość rozwiązania umowy o pracę do konkretnych, wskazanych w Kodeksie pracy przyczyn. Zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika może nastąpić w trzech przypadkach, z których każdy stanowi samodzielną podstawę do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Są to sytuacje:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,



2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Tak utworzony katalog jest katalogiem zamkniętym i obejmuje wszystkie przypadki, w których ustawodawca mając na względzie cel umowy o pracę oraz usprawiedliwiony interes pracodawcy dopuszcza jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika. Warto zwrócić uwagę, iż zgodnie z brzmieniem owego przepisu pracodawca nie jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku popełnienia przestępstwa, które nie uniemożliwia dalszego zatrudnienia go na zajmowanym stanowisku. Mimo nagannej oceny moralnej danego czynu pracodawca nie jest więc uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie. Okoliczność ta stanowi pewną wskazówkę interpretacyjną, a zagadnienie to uwypukla się jeszcze wyraźniej, gdy podstawą prawną rozwiązania umowy o pracę jest przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zauważyć trzeba, iż odnoszące się do treści stosunku pracy pojęcie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie powinno być rozumiane w sposób abstrakcyjny, ale w każdym przypadku winno być odnoszone do sumy praw i obowiązków stron wynikających z łączącego strony, konkretnego stosunku prawnego.

Na podobnym stanowisku stoi również Sąd Najwyższy, który m.in. wskazał:

1. w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. wydanym w sprawie II PK 46/09: „W pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy”.

2. w wyroku z dnia 21 września 2005 r. wydanym w sprawie II PK 305/04: „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie”.

3. w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. wydanym w sprawie II PK 162/07: „Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo”.

4. w wyroku z dnia 11 lutego 2008 r. wydanym w sprawie II PK 165/07: „Bez odniesienia się do jednego z rodzajów winy i jej stopnia zarzut niesumienności i nielojalności postępowania pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, nie jest natomiast wystarczający dla jej niezwłocznego rozwiązania”.

Należy również wskazać, że zgodnie z treścią art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc te uwagi wstępne do treści złożonego powódce przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy w Gdyni uznał, że przyczyna polegająca na nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w dniach 28 i 29 kwietnia oraz w dniach 26 i 27 maja 2011 r. jest przyczyną nieprawdziwą, a przyczyna polegająca na potwierdzeniu nieprawdy poprzez złożenie podpisu na liście obecności potwierdzającej, iż w ww. dniach powódka była obecna w zakładzie pracy i świadczyła pracę nie stanowiła w ocenie tego Sądu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Po pierwsze Sąd meriti zwrócił uwagę, iż nieobecności powódki w pracy w przedmiotowych dniach nie można uznać za nieusprawiedliwione. Niesporne jest, iż powódka obecna była w tych dniach na zajęciach odbywających się w ramach studiów podyplomowych MBA, prowadzonych przez P. G.. Sąd ten nie miał najmniejszej wątpliwości, iż co najmniej dwóch członków zarządu pozwanej spółki – wiceprezes i dyrektor finansowy P. K. oraz prezes zarządu i dyrektor generalny A. L. mieli wiedzę o studiach powódki i wyrazili na nie zgodę, jak również o terminach obowiązkowych zajęć na uczelni wyznaczonych w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. Powódka informowała pracodawcę o zamiarze podjęcia studiów, zwracała się do pozwanej spółki z prośbą o wystawienie niezbędnych ze względu na proces rekrutacji dokumentów, negocjowała ewentualne dofinansowanie studiów oraz udzielenie urlopu szkoleniowego, przekazała harmonogram zajęć oraz notyfikowała z wyprzedzeniem swojemu bezpośredniemu przełożonemu nieobecność w zakładzie pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz w dniach 26 i 27 maja 2011 r. Powódka nigdy nie ukrywała swojej nieobecności podczas wyjazdów na zjazdy, przeciwnie - przydzielała podległym sobie pracownikom obowiązki związane z jej nieobecnością oraz ustawiała na swojej skrzynce pocztowej zwrotną wiadomość e-mail.

W tych okolicznościach nie może być mowy o nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Słusznie – w ocenie Sądu Rejonowego - wywodziła powódka, że oświadczenie pozwanej pracodawcy wyrażające zgodę na jej uczestnictwo w studiach podyplomowych jako złożone przez prezesa i wiceprezesa zarządu pozwanej spółki było prawnie skuteczne. Można się zgodzić, iż nieobecność powódki nie była formalnie usankcjonowana, tzn. nie istniały dokumenty, które potwierdzałyby prawo powódki do nieobecności w pracy w dniach, w których odbywały się zajęcia szkoleniowe. Okoliczność ta nie może jednak stanowić o nieważności wyrażenia zgody przez pracodawcę na uczestnictwo w zjazdach, czy też o braku jej prawnej skuteczności, zwłaszcza jeśli powódka opłacała studia z własnych środków. Pierwszeństwo w tym przypadku należy przyznać woli pracodawcy, który bez wątplenia wyraził na przedmiotową nieobecność powódki zgodę. Jak wskazał w swoich zeznaniach były prezes zarządu pozwanej spółki A. L.: „Miała zgodę [powódka] moją i swojego przełożonego P. K. na odbywanie studiów. (...) Powódka miała mieć usprawiedliwioną nieobecność w pracy, gdy była na zajęciach.” Ustalenie harmonogramu i udzielenie zgody na nieobecność danego dnia należała do P. K.. Sąd I instancji podkreślił również, iż nieprawdziwe było twierdzenie pozwanej, jakoby bezpośrednim przełożonym powódki w okresie objętym przedmiotem niniejszego postępowania był dyrektor generalny A. L.. Mimo przedstawionego przez pozwaną porozumienia z dnia 10 czerwca 2008 r., z zeznań tego świadka jednoznacznie wynika, iż bezpośrednim przełożonym powódki był wiceprezes P. K.. Tożsamy wniosek musi zostać wysnuty również z treści zeznań świadka P. K., który wprost stwierdził: „Byłem bezpośrednim przełożonym powódki”. Wszystkie szczegółowe kwestie związane ze studiami powódki, czy świadczeniem pracy były przez nią konsultowane z wiceprezesem P. K. jako bezpośrednim przełożonym. W ocenie Sądu Rejonowego zarzut strony pozwanej, iż powódka nie poinformowała dyrektora generalnego o konkretnej dacie nieobecności był więc chybiony. Powódka jako pracownik pozwanej spółki była zobowiązana do podporządkowania się poleceniom pracodawcy, w tym także w zakresie funkcjonowania struktury organizacyjnej.

Z przytoczonych okoliczności niniejszej sprawy wynikało również, że zachowania powódki polegające na potwierdzeniu nieprawdy poprzez złożenie podpisów na listach obecności potwierdzających, iż w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. powódka była obecna w zakładzie pracy i świadczyła pracę, nie można było zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji wyraźnie stwierdził, że powódka nie była zobowiązana do świadczenia w tych dniach pracy na rzecz pozwanej spółki, a była zobowiązana do uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach na uczelni. Wprawdzie powódka nie świadcząc pracy w tych dniach podpisała listy obecności tak, jakby była w tych dniach obecna, kreując tym samym stan niezgodny z rzeczywistością, jednakże uczyniła tak, ponieważ ani służby kadrowe ani bezpośredni przełożony P. K. - pomimo wyrażenia zgody na odbywanie studiów, poinformowanie o ich harmonogramie i skierowanej do nich wyraźnej prośby powódki o usankcjonowanie usprawiedliwienia nieobecności w pracy – nic nie uczynili w tym kierunku. Tym samym ocena prawna zachowania powódki nie mogła abstrahować od okoliczności w jakich się odbyło podpisanie przez powódkę list obecności.

Niezależnie od powyższych ustaleń Sąd Rejonowy w Gdyni przypomniał, iż powódka począwszy od dnia 1 czerwca 2010r. objęta została zadaniowym systemem czasu pracy. Zadaniowy czas pracy został przez ustawodawcę przewidziany w szczególności w stosunku do sytuacji, gdy pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, nie wymagający zaangażowania innych osób. Jak podkreśla się w doktrynie, system zadaniowego czasu pracy winien być stosowany jedynie w sytuacjach wskazanych w art. 140 k.p., tj. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem jej wykonywania. Istotą zadaniowego czasu pracy jest brak skrepowania pracownika koniecznością wykonywania pracy pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy przez 8 kolejnych godzin. Miernikiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest rodzaj i ilość zadań, które pracownik ma wykonać. Zadania te muszą być przy tym wyznaczone w akcie kreującym stosunek pracy, a nie każdorazowo zlecane. Miarą prawidłowego świadczenia obowiązków pracowniczych jest wykonywanie zleconych przez pracodawcę zadań, których przewidywany czas realizacji winien uwzględniać jednakowoż wymiar czasu pracy wynikający z norm wskazanych w art. 129 k.p. Sąd meriti podkreślił, czas zadaniowy to nie czas nienormowany, a pracownik nie jest zobowiązany do dołożenia szczególnej, a jedynie należytej staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Najistotniejszą konsekwencją zastosowania zadaniowego czasu pracy z punktu widzenia meritum niniejszej sprawy jest jednak brak pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie.

Sąd I instancji odniósł się także do błędnego twierdzenia pozwanej, iż podpis na liście obecności determinuje prawo pracownika do wynagrodzenia. W przypadku zastosowania zadaniowego czasu pracy wynagrodzenie pracownika nie jest powiązane z ilością godzin, w których przebywa on w zakładzie pracy świadcząc pracę, ale ma odniesienie do kwestii wywiązania się pracownika z powierzonych mu zadań. Powyższe uwagi nie negują oczywiście prawa pracodawcy do kontroli, czy pracownik w ogóle pracę wykonuje, co wynika z prawa organizowania i kierowania procesem pracy.

W kontekście powyższego – w ocenie Sądu Rejonowego – słusznie powódka traktowała podpisywanie się na liście obecności jako czystą formalność, czynność o charakterze technicznym i statystycznym. Powódka przebywała w przedmiotowych dniach na zajęciach na udzielonym jej ustnie urlopie szkoleniowym i okoliczność, iż potwierdziła na liście obecności swą obecność nie miała dużej doniosłości prawnej. W szczególności zachowanie powódki nie spowodowało żadnych konsekwencji finansowych dla strony pozwanej. Zadania, które miała wykonać powódka w okresie odbywanych zajęć, wykonała czy to po zajęciach, czy w późniejszym okresie. Zresztą pozwany pracodawca nie zgłaszał w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Sąd ten zwrócił również uwagę, że wprowadzenie przez pozwaną obowiązku podpisywania listy obecności, a więc zastosowanie pewnego odstępstwa od ogólnie przyjętych standardów w stosunku do pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy, mogło spowodować nieprawidłowe rozumienie znaczenia tej czynności przez powódkę. Sąd I instancji dopatrywał się raczej źródła złożenia podpisu przez powódkę w nadgorliwości i chęci zastosowania się do irracjonalnych - biorąc pod uwagę system czasu pracy powódki - zaleceń pracodawcy, niż zamiaru oszukania kogokolwiek czy potwierdzenia nieprawdy.

Odnosząc się do uregulowań wynikających z obowiązującego w pozwanej spółce regulaminu pracy z dnia 1 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy stwierdził, iż zgodnie z § 13 ust. 7 tegoż regulaminu pracownicy objęci zadaniowym czasem pracy rozpoczynają pracę pomiędzy godzinami 5.00 a 10.00 i kończą pomiędzy godzinami 13.00 a 18.00. Zadania i niezbędny do ich wykonania czas pracy były ustalane przez zarząd w porozumieniu z pracownikiem objętym zadaniowym czasem pracy, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 k.p. Stosownie do § 16 ust. 1 omawianego regulaminu potwierdzenie przybycia do pracy następowało poprzez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności przed rozpoczęciem pracy w danym dniu, ustne zgłoszenie obecności bezpośrednio przełożonemu lub zalogowanie się do ECOD Agent. Zgodnie z § 20 ust. 2 pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Przepis § 25 stwierdzał, iż zwolnienia od pracy związane z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych, udzielane są na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach, zaś § 26 ust. 1, iż za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, przepisów p.poż., a także

przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.

Nawet biorąc pod uwagę przedmiotowe uregulowania nie można zarzucić powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i dlatego zdaniem Sądu jedyną ewentualną sankcją mogłoby być co najwyżej zastosowanie wobec powódki kary porządkowej w formie upomnienia bądź nagany. Z wyartykułowanej w art. 9 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika wynika, iż źródła prawa pracy stanowiące akty niższej rangi nie mogą kształtować jego sytuacji w sposób mniej korzystny niż wynika to z aktów wyżej usytuowanych, tj. ustawy, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy. Powyższe nie zakazuje uregulowania sytuacji pracownika w sposób bardziej korzystny. Przewidziana przez pozwaną odpowiedzialność porządkowa za nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, wyłączała w kontekście wyżej wymienionych uwag, w tym zwłaszcza zadaniowego systemu czasu pracy powódki, inną niż dyscyplinarna odpowiedzialność powódki na gruncie prawa.

Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę, iż regulamin pracy pozwanej spółki w zakresie zwolnienia od pracy związanego z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia zawodowego przewidywał udzielenie go na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach. Sformułowanie to, biorąc pod uwagę ww. treść art. 9 k.p. w ocenie tego Sądu nie było precyzyjne i zostało użyte przez pozwaną w znaczeniu potocznym – tj. w odniesieniu do przepisów uchwalonych czy też wydanych przez odpowiednio do tego umocowaną władzę publiczną. Zgodnie z tym tokiem rozumowania, sformułowanie to odnieść należałoby do podstawowego w zakresie dziedziny prawa pracy aktu prawnego – Kodeksu pracy. Stosownie do uregulowań zawartych w Rozdziale III Działu IV Kodeksu pracy, którego przedmiotem jest kwestia kwalifikacji zawodowych pracowników, podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika może nastąpić z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania i za ten czas zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Stosownie do przepisów przedmiotowego rozdziału, nie jest konieczne by strony umowy o pracę uregulowały kwestię podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych w pisemnej umowie. Art. 103<sup>4</sup> § 3 k.p. stanowi, iż strony nie mają takiego obowiązku, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z uwagi na powyższe za prawidłowe zostało uznane przez Sąd meriti stanowisko byłego prezesa zarządu pozwanej A. L., który nie widział potrzeby regulowania nieobecności w pracy powódki w formie pisemnej, z uwagi na brak świadczeń dodatkowych ze strony pracodawcy.

Konkludując, Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdził, iż powódka nie naruszyła § 25 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy.

Co do samej czynności potwierdzenia przez powódkę obecności w zakładzie pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. Sąd I instancji zgodził się z twierdzeniem byłego prezesa zarządu pozwanej – świadka A. L., który wskazał, iż na liście obecności winna zostać uczyniona adnotacja o nieobecności powódki w tym dniu, która zostałaby następnie usprawiedliwiona. Okoliczność, iż stało się odmiennie nie może – w ocenie tego Sądu – jednakże usprawiedliwiać zastosowania przez pozwaną trybu rozwiązania umowy o pracę wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Słusznie pozwana twierdziła, iż obowiązek podpisywania listy obecności jako sposobu potwierdzania obecności w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych, okoliczność ta potwierdza świadczenie pracy przez pracownika i wpływa na wysokość otrzymywanego przez niego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana zapomniała jednak w swoich wywodach, iż obowiązek ten nie dotyczy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy, dla których potwierdzeniem świadczenia pracy jest okoliczność wykonania przydzielonych im zadań i dla których ewidencyjny obowiązek podpisania listy obecności nie wpływa na wysokość wynagrodzenia. Strona pozwana wskazywała, iż prawo nie zabrania pracodawcy prowadzenia list obecności dla pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy. Jednakże pozwana nie wzięła pod uwagę faktu, że ten dodatkowy obowiązek nie może być obarczony sankcjami przewidzianymi przez Kodeks pracy, zwłaszcza w

okolicznościach niniejszej sprawy. Podpisanie się na liście obecności w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. może być oceniane w sposób negatywny z uwagi na fakt, iż jest to potwierdzenie okoliczności, które nie miały miejsca. Z punktu widzenia uprawnień pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności w kontekście uwag poczynionych na początku rozważań zawartych w pisemnym uzasadnieniu wyroku pierwszoinstancyjnego, okoliczność ta nie mogła jednak – w ocenie Sądu meriti – stanowić podstawy rozwiązania z powodką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W dalszej części uzasadnienia wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że niezależnie od powyższego słusznie powodka podniosła, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy powinno zgodnie z art. 52 § 2 k.p. nastąpić w terminie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Pozwana złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 14 czerwca 2011 r. Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym pozwana dowiedziała się o przedstawionych w oświadczeniu okolicznościach w dniu 27 kwietnia 2011 r., kiedy to powodka poinformowała bezpośredniego przełożonego o uprzednim podpisaniu listy obecności, pomimo że w dniach 28 i 29 kwietnia 2011 r. zamierzała uczestniczyć w zajęciach na uczelni. Sąd I instancji uznał, iż w tamtym momencie stan niezgodności listy obecności ze stanem faktycznym objęty był jedynie zamiarem powodki i mógł być jeszcze sanowany poprzez pojawienie się jej w pracy w dniach następnych. Teoretycznie więc, pozwana dowiedziała się o nieobecności powodki w pracy mimo podpisania przez nią listy obecności – bądź w dniu 29 kwietnia 2011 r., bądź na początku maja 2011 r. Nie miało to jednak zdaniem tego Sądu większego znaczenia, gdyż pozwana rozwiązała z powodką umowę o pracę w dniu 14 czerwca 2011 r. Przyjąć zatem należy, iż jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powodki może być brana pod uwagę jedynie przyczyna wskazująca na złożenie przez powodkę podpisu na liście obecności mimo fizycznej nieobecności w zakładzie pracy w dniach 26 i 27 maja 2011 r.

Na koniec swych rozważań w tym zakresie Sąd Rejonowy nadmienił, że nie można było stwierdzić, aby rozwiązanie z powodką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowiło przejaw złej woli pozwanej, jednakże z całą pewnością pracodawca powinien był zachować w swoim postępowaniu większą powściągliwość. Sąd ten przychylił się do twierdzenia powodki, iż pozwana nie dochowała należytej staranności celem wyjaśnienia okoliczności złożenia przez powodkę podpisów na liście obecności w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. - co biorąc pod uwagę ocenę powodki jako pracownika, funkcję jaką pełniła w pozwanej spółce oraz twierdzenia przedstawione przez nią w toku niniejszego procesu nasuwało podejrzenia o personalne podłoże podjętej przez pozwaną decyzji. Jak stwierdził w swoich zeznaniach były wiceprezes zarządu pozwanej świadek G. N.: „wszedłem w to z marszu, miałem dużo obowiązków, nie robiłem dochodzenia.” Te dosyć nonszalanckie podejście ówczesnego wiceprezesa zarządu pozwanej musiało ze względu na swobodę pracodawcy w kształtowaniu składu kadry pracowniczej pozostać poza zakresem ingerencji Sądu. W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie to przedstawiło jednak we właściwym świetle oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone powodce w dniu 14 czerwca 2011 r.

W kontekście powyższego – zdaniem Sądu I instancji – zasadnie wywodziła powodka, iż łączący strony stosunek pracy rozwiązany przez pozwanego pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika został rozwiązany z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, tj. bez istnienia przyczyny uzasadniającej taki tryb rozwiązania umowy.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Zaś art. 58 k.p. stanowi, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy w Gdyni na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w punkcie I podpunkcie 1 swego wyroku zasądził na rzecz powodki od pozwanej kwotę 20.613,60 zł tytułem odszkodowania z odsetkami za okres od 24 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty.

Przechodząc następnie do analizy zasadności powództwa w części dotyczącej wyrównania wynagrodzenia i premii za maj i czerwiec 2011 r. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 80 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym elementem prawnego stosunku pracy. Jest to świadczenie, które pracodawca obowiązany jest spełniać na rzecz pracowników stosownie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz posiadanych przez nich kwalifikacji. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które przysługuje pracownikowi za pracę rzeczywiście wykonaną, mająca cechy pracy podporządkowanej. Wynagrodzenie zasadnicze jest wynagrodzeniem stałym i koniecznym, występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę. Wypłacane jest pracownikowi, jako powtarzające się ciągle świadczenie okresowe, którego wysokość wyznacza z reguły stawka osobistego zaszerogowania pracownika. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi podstawę obliczania wysokości innych świadczeń ze stosunku pracy. Ta część wynagrodzenia została przez ustawodawcę określona w art. 78 § 2 k.p. „stawką wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”.

Sąd I instancji stwierdził dalej, że jak wynikało z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego strony niniejszego postępowania określiły wynagrodzenie powódki na stanowisku kierownika działu controllingu i analiz biznesowych ostatecznie na kwotę brutto 6.940 zł (po podwyżce wynagrodzenia od dnia 1 maja 2011 r. w kwocie 850 zł) plus stała premia w kwocie brutto 1.000 zł. Okoliczność podnoszona przez pozwaną, iż w regulaminie wynagradzania pozwanej nie było przewidzianej premii regulaminowej, a jedynie premia uznaniowa, którą powódka otrzymywała zwracając się każdorazowo do zarządu pozwanej oraz że w aktach osobowych powódki brak jest jakiegokolwiek aneksu, który wskazywałby na podwyżkę wynagrodzenia powódki o kwotę brutto 850 zł nie była w ocenie tego Sądu przesądzająca. W ocenie Sądu I instancji wskazanie przez pozwaną w umowie o pracę składnika wynagrodzenia jakim była stała premia w kwocie 1.000 zł czy też ustalenie podwyższenia wynagrodzenia o kwotę 850 zł, a następnie obligowanie przełożonego do comiesięcznego wystawiania wniosków premiowych na te kwoty wskazywało na sposób prowadzenia polityki płacowej przez pozwaną, do której Sąd meriti odniósł się w dalszej części swego uzasadnienia. Zgodnie treścią § 8 Regulaminu wynagradzania (...) S.A. we W. z dnia 1 stycznia 2003 r. w brzmieniu obowiązującym w okresie zatrudnienia powódki, z tytułu wykonywanej pracy w zakładzie przysługiwało pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze, premia uznaniowa oraz dodatki do wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą oraz premia dodatkowa. Stosownie do § 12 za każdy rok pracy w pozwanej przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 0,5 % wynagrodzenia zasadniczego. Paragraf 13 natomiast stanowił, iż wypłata premii uznaniowej uzależniona była od aktualnych wyników ekonomicznych i możliwości finansowych spółki, wypłata premii dodatkowej następować zaś miała za wykonywanie zadań przekraczających zakres obowiązków danego pracownika. Decyzja o przyznaniu premii należała do zarządu spółki i dyrektorów, a wypłata przyznanej premii następowała w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Stosownie do przedstawionej dokumentacji, w pozwanej spółce funkcjonował również przez jakiś czas dodatek funkcyjny – w przypadku powódki w kwocie 90 zł, uchylony aneksem nr 3 z dnia 13 października 2010 r. i faktycznie wchłonięty przez wynagrodzenie zasadnicze. Pozwana powoływała się w swojej argumentacji na zapisy regulaminu wynagradzania i fakt, iż w pozwanej spółce nie funkcjonowała premia regulaminowa a jedynie premia uznaniowa. W świetle ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie miał jednak wątpliwości, że w pozwanej spółce istniała praktyka polegająca na ukrywaniu wynagrodzenia oraz jego podwyżek i przesuwaniu ich do kategorii premii uznaniowej. Sąd ten zauważył również, iż z samej natury rzeczy premia uznaniowa stanowiła niestały składnik wynagrodzenia. Jest to coś ponad, jakaś dodatkowa wartość pieniężna, którą przyznaje się pracownikowi za więcej niż należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Przyznawanie premii uznaniowej przez cały okres zatrudnienia pracownika w stałej wysokości zacięra ten charakter. Oznacza, iż pracodawca wycenia pracę wykonywaną przez pracownika wyżej niż wynosi jego wynagrodzenie i w typowej sytuacji powinien to wynagrodzenie podnieść lub – jak to miało miejsce w przedmiotowym przypadku – że owa „premia uznaniowa” stanowiła ukryty składnik wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle zeznań świadków oraz samej powódki, nie było wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie doszło do drugiej ze wskazanych możliwości. W swoich zeznaniach świadek A. L. wskazał, iż premia w stałej wysokości była standardem w dziale kadr i księgowości oraz dziale controllingu, a także, iż z zapisu umowy o pracę powódki wynikało, że była to premia stała. Świadek ten jak i świadek P. K. potwierdzili również przyznanie powódce podwyżki wynagrodzenia w kwocie brutto 850 zł, począwszy od maja 2011 r., nazwanej premią dodatkową. W toku zeznań świadek A. L. stwierdził: „w miesiącu marcu 2011 (...) zgodziłem

się na podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego powódki.” Jednocześnie świadek wyjaśnił, iż „z różnych powodów nie napisaliśmy aneksu do umowy o pracę co było wyrównywane w ramach premii dodatkowych, uznaniowych”. Przyczyną nie przyznania powódce oficjalnej podwyżki wynagrodzenia od maja 2011 r. była zła kondycja ekonomiczna spółki. Zdaniem ówczesnych członków zarządu w tamtej sytuacji byłoby to w złym tonie i wywołało - jak się wyraził świadek P. K. – dodatkowe dyskusje. Pozwana ceniła jednak powódkę jako pracownika i chciała ją zatrzymać w spółce, zdecydowała się więc na podwyżkę nieformalną w postaci premii. Pozwana zrezygnowała zatem z procedury związanej z podwyższeniem pracownikowi wynagrodzenia opisanej w § 9 ust. 3 w zw. z załącznikiem nr 5 Regulaminu wynagradzania i poprzez wniosek premiowy w formie e-maila sporządzony i przesłany przez ówczesnego wiceprezesa zarządu pozwanej świadka P. K. wniosła o naliczenie powódce dodatkowej premii. Sąd I instancji podkreślił, iż wniosek złożony w tej formie był dla działu kadr wiążący, a jego zmiana musiałaby być podbudowana jakimiś konkretnymi przyczynami w postaci np. nie wykonywania zadań czy rażącego naruszenie dyscypliny pracy. W ocenie tego Sądu cofnięcie premii stałej jak i dodatkowej przez byłego wiceprezesa zarządu pozwanej świadka G. N. nie miało tej cechy. Nadto, jak wynikało z zeznań świadka K. T., wiceprezes P. K. składał za miesiąc maj 2011 r. wnioski dotyczące wypłacenia powódce stałego składnika wynagrodzenia – premii w kwocie brutto 1.000 zł oraz podwyższenia wynagrodzenia w kwocie brutto 850 zł.

Sąd Rejonowy w Gdyni doszedł do przekonania, że zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, kwota brutto 850 zł przyznana powódce stanowiła podwyżkę jej wynagrodzenia zasadniczego. Były wiceprezes zarządu pozwanej G. N. nie miał kompetencji do samodzielnego cofnięcia przedmiotowej podwyżki.

Z uwagi na powyższe, w ocenie tego Sądu, pozwany pracodawca winien był wypłacić na rzecz powódki wyrównanie jej wynagrodzenia za maj 2011 r. w kwocie brutto 850 zł oraz za czerwiec 2011 r. w kwocie brutto 404,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po terminie płatności wynagrodzenia, jak również przyznać premię za miesiąc maj 2011 r. w kwocie brutto 1.000 zł z odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 r. O powyższych roszczeniach Sąd rozstrzygnął w punkcie I podpunktach 2, 3 i 4 wyroku. Kwota brutto 404,76 zł stanowiła równowartość należnego powódce wyrównania wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2011r., przysługującego jej proporcjonalnie do części przepracowanego miesiąca, naliczonego do daty rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W punkcie II wyroku Sąd I instancji oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia powódki o premię w kwocie 476,19 zł brutto za czerwiec 2011 r. Za okres ten – zdaniem tego Sądu – były wiceprezes zarządu pozwanej spółki G. N., ze względu na formę przyznawania przedmiotowej premii, był prawnie legitymowany do nieprzyznania jej powódce, tym samym żądanie zasądzenia odpowiedniej w stosunku do przepracowanego okresu w czerwcu 2011 r. premii zostało przez ten Sąd uznane za nieuprawnione.

W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w części, w której powódka cofnęła powództwo i zrzekła się roszczenia na rozprawie w dniu 5 grudnia 2012 r., tj. co do kwoty 926,40 zł wraz z odsetkami w zakresie odszkodowania, co do kwoty 20,24 zł oraz co do odsetek za zwłokę za okres od dnia 11 lipca 2011r. w części dotyczącej roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za czerwiec 2011r. oraz co do kwoty 23,81zł oraz co do odsetek za zwłokę za okres od dnia 11 lipca 2011 r. w części dotyczącej premii za czerwiec 2011 r.

Jak z powyższego wynika powódka wygrała proces przed Sądem I instancji w części dotyczącej jej roszczeń z tytułu odszkodowania, wyrównania wynagrodzenia za maj i czerwiec 2011 r. oraz premii za maj 2011 r. czyli co do łącznej kwoty 22.868,36 zł (w 92,39%).

W punkcie IV wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz powódki A. K. kwotę 1.692,90 zł tytułem zwrotu wzajemnie rozliczonych kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty zostaną wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powódka wносиła początkowo o zasądzenie łącznie na jej rzecz kwoty 24.315 zł. W wyniku cofnięcia pozwu i zrzeczenia się roszczeń, a także nie uwzględnienia części jednego z żądań pozwu, Sąd zasądził ostatecznie od pozwanej na rzecz powódki kwotę 22.868,36 zł. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy jest regulowana Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 tegoż Rozporządzenia wysokość kosztów zastępstwa procesowego strony w postępowaniu cywilnym z zakresu prawa pracy w sprawie o odszkodowanie inne niż dochodzone w związku z ustaleniem wypadku przy pracy wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Stosownie do § 6 minimalna stawka w przypadku wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 zł, ale nie więcej niż 50.000 zł wynosi 2.400 zł. Natomiast 75% tej kwoty to 1.800 zł. Dzieląc kwotę 22.868,36 zł przez kwotę 24.315,00 zł otrzymujemy współczynnik o przybliżonej wartości 0,94, który obrazuje procent w jakim powódka wygrała niniejszy spór. Współczynnik ów przemnożony przez kwotę 1.800 zł daje kwotę 1.692,90 zł.

W punkcie V wyroku Sąd I instancji nakazał pobranie od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwoty 1.144,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa. Ostatecznie zasądzona na rzecz powódki kwota 22.868,36 zł przemnożona przez współczynnik 0,05 daje 1.143,415 zł, która to kwota zaokrąglona w górę do pełnego złotego, daje właśnie kwotę 1.144,00 zł.

W punkcie VI wyroku Sąd ten nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki. Stosownie do art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd zasądzając świadczenie na rzecz pracownika z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pozwaną, ostatnio otrzymywanym przez powódkę wynagrodzeniem obliczonym jak dla ekwiwalentu za urlop była kwota 6.871,20 zł.

\* \* \*

**Apelacje** od powyższego wyroku złożyły obie strony postępowania.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w G. zaskarżyła ten wyrok w części, to jest co do punktów I., III., IV., V. oraz VI.

Wyrokowi temu apelująca spółka zarzuciła naruszenie przepisów postępowania polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów poprzez błędne ustalenie na podstawie zeznań świadków P. K., A. L. i K. T., iż powódce przysługiwała stała premia w kwocie 1.000,- zł oraz, iż powódka od maja 2011 r. otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 850,- zł miesięcznie, a nadto, że nieobecność w pracy powódki w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. była usprawiedliwiona i że podpis na liście obecności, pomimo braku świadczenia pracy, nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto pozwana zarzuciła, sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i dokumentów w postaci regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy dawał podstawę do uznania, iż powódce przysługiwała stała premia w kwocie 1.000,- zł oraz, iż powódka od maja 2011 r. otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 850,- zł miesięcznie, a nadto, że nieobecność w pracy powódki w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. była usprawiedliwiona i że podpis na liście obecności, pomimo braku świadczenia pracy, nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kolejnym zarzutem apelacji pozwanej spółki był zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez brak zastosowania art. 52 § 1 ust. 1 Kodeksu pracy, jak również błędną interpretację tego przepisu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania.

Uzasadniając swą apelację pozwana spółka nie zgodziła się z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy oraz z jego stanowiskiem, jakoby podpisanie listy obecności mimo faktycznego nieświadczenia pracy nie stanowiło ciężkiego



naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Apelująca twierdziła, że błędne było także ustalenie tego Sądu, jakoby powódce przysługiwała stała premia uznaniowa. Zdaniem pozwanej spółki, ani z treści umowy o pracę, ani z obowiązującego w tej spółce regulaminu wynagradzania nie wynikała możliwość przyznania powódce stałej premii. Wobec tego – zdaniem skarżącej – zeznania świadków, na których oparł się w tym zakresie Sąd meriti, nie zasługiwały na uwzględnienie. Ponadto pozwana zwróciła uwagę, że powódka co miesiąc zwracała się o przyznanie tej premii, co w przypadku premii regulaminowej byłoby zbędne.

Apelująca spółka nie zgodziła się również z ustaleniem Sądu Rejonowego odnoszącym się do przyznania powódce od 1 maja 2011 r. podwyżki wynagrodzenia w wysokości 850,- zł. Zdaniem pozwanej spółki ustalenie to nie znajdowało oparcia w zebranych materiale dowodowym, a Sąd oparł się wyłącznie na zeznaniach świadków, podczas gdy brak było dowodu w postaci aneksu do umowy o pracę, z którego wynikałaby ta podwyżka. Ponadto Sąd ten ustalił, że podwyżka ta została faktycznie przyznana powódce w formie premii dodatkowej, a to – zdaniem apelującej – wykluczało możliwość uznania wypłaconych powódce pieniędzy jako podwyżki.

Jako błędne uznała pozwana także ustalenie Sądu I instancji, jakoby nieobecność powódki w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. była usprawiedliwiona. Gdyby tak było – argumentowała apelująca spółka – powódka powinna była zaznaczyć na liście obecności, iż w tych dniach była w pracy nieobecna, a następnie nieobecność ta winna była zostać usprawiedliwiona przez jej przełożonego. Ponadto pozwana twierdziła, że takie potwierdzenie obecności w pracy mimo faktycznego nieświadczenia pracy w tych dniach stanowiło – wbrew twierdzeniom Sądu I instancji – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, od której, jako osoby piastującej stanowisko kierownicze, pracodawca miał prawo wymagać wyższych standardów zachowań niż od szeregowych pracowników.

Powódka A. K. w swej apelacji zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 19 grudnia 2012 r. w części, to jest co do punktów II. i IV.

Apelująca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału polegającą na przyjęciu, iż były wiceprezes zarządu pozwanej spółki G. N. był legitymowany do nieprzyznania powódce stałej premii za czerwiec 2011 r., podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, w ocenie powódki, iż premia ta miała charakter stały. Dalej powódka zarzuciła również naruszenie art. 98 k.p.c., art. 100 k.p.c. i art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez uznanie zasądzonych powódce kosztów zastępstwa procesowego za rozliczone wzajemnie pomimo tego, że pozwany przegrał sprawę w ok. 93%. Ponadto, argumentowała powódka, brak było jakichkolwiek przesłanek do obciążenia powódki kosztami opłaty sądowej, od uiszczenia której była zwolniona. W konsekwencji pozwana spółka winna była zwrócić powódce koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.692,90 zł.

Mając na uwadze powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie jej powództwa w części dotyczącej roszczenia o premię w kwocie brutto 476,19 zł za czerwiec 2011 r. oraz zasądzenie od pozwanej spółki na jej rzecz kwoty 1.692,90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powódka domagała się także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Ewentualnie powódka domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Uzasadniając swą apelację powódka A. K. wskazała, że z treści jej umowy o pracę wynikało, iż premia w kwocie 1.000,- zł miała charakter stały i jej przyznanie w poszczególnych miesiącach nie miało cech uznaniowości. Również praktyka wypłacania powódce tej premii comiesięcznie w stałej wysokości świadczyła o stałym charakterze tego składnika wynagrodzenia. W konsekwencji, argumentowała powódka, także za czerwiec 2011 r. przysługiwało jej roszczenie o wypłatę tej premii w wysokości proporcjonalnej od ilości przepracowanych w tym miesiącu dni, to jest w wysokości 476,19 zł brutto. W ocenie skarżącej, wiceprezes zarządu G. N. nie był uprawniony do podjęcia jednoosobowo decyzji o nieprzyznaniu powódce tej premii, czy też cofnięciu złożonego uprzednio w dziale kadr wniosku premiowego.

Powódka w uzasadnieniu swej apelacji stwierdziła również, iż nieprawidłowe było rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego. Twierdziła, że zgodnie z treścią art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie powinna być obciążana opłatą sądową, gdyż była od niej zwolniona. Tymczasem, argumentowała dalej apelująca, Sąd I instancji odmawiając jej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.692,90 zł przerzucił na powódkę ciężar opłaty sądowej od pozwu. Zdaniem powódki orzeczenie o wzajemnym rozliczeniu kosztów zastępstwa procesowego było błędne i naruszało wskazane uprzednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego oraz Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Natomiast ustosunkowując się do apelacji pozwanej (...) S.A. powódka A. K. pismem z dnia 21 marca 2013 r. wniosła o oddalenie tej apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Analogicznie pozwana (...) S.A. ustosunkowując się do apelacji powódki pismem z dnia 9 kwietnia 2013 r. domagała się oddalenia tej apelacji i zasądzenia kosztów postępowania apelacyjnego.

Pismem z dnia 12 kwietnia 2013 r. pozwana poinformowała Sąd Okręgowy w Gdańsku, że postanowieniem z dnia 20 marca 2013 r. Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku – Wydział VI Gospodarczy wydanym w sprawie o sygn. akt VI Gu 140/12 ogłosił upadłość (...) S.A. z siedzibą w G. z możliwością zawarcia układu powierzając jednocześnie tej spółce zarząd całym majątkiem upadłego.

\* \* \*

#### **Sąd Okręgowy w Gdańsku zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że Sąd II instancji w całości podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy w Gdyni i przyjmuje je za własne. W konsekwencji zbędne jest ponawianie tych ustaleń w tym miejscu. W szczególności, w ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo ustalono w toku postępowania pierwszoinstancyjnego istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczności związane z nieobecnościami powódki w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r., a przede wszystkim to, że o nieobecnościach tych wiedział i je akceptował bezpośredni przełożony powódki oraz ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki. Prawidłowe były także ustalenia tego Sądu odnośnie sposobu ewidencjonowania obecności w pracy w pozwanej spółce oraz faktu i okoliczności towarzyszących potwierdzeniu przez powódkę swej obecności we wskazanych dniach mimo, że w rzeczywistości pracy w tych dniach nie świadczyła. Także ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie przyznania powódce i charakteru premii w kwocie 1.000,- zł oraz podwyżki wynagrodzenia w kwocie 850,- zł znajdowały oparcie w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał także co do zasady prawidłowej oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego. W szczególności należy podzielić rozważania tego Sądu odnośnie braku podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., o czym szerzej w dalszej części niniejszego uzasadnienia. Prawidłowo uznał także Sąd Rejonowy, że skoro przyznano powódce de facto podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 850,- zł, mimo że była określana jako premia dodatkowa, to członek zarządu pozwanej spółki G. N. nie był uprawniony do samodzielnego cofnięcia tej podwyżki. Konsekwentnie więc Sąd ten zasądził na rzecz powódki kwotę 850,- zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za maj 2011 r. oraz 404,76 zł brutto tytułem wyrównania jej wynagrodzenia za przepracowaną część czerwca 2011 r.

Niezrozumiałe natomiast dla Sądu odwoławczego były rozważania Sądu I instancji dotyczące premii stałej w wysokości 1.000,- zł, a w szczególności zróżnicowanie sytuacji powódki w maju i czerwcu 2011 r. Skoro bowiem, jak prawidłowo ustalił ten Sąd, kwota 1.000,- zł brutto stanowiła premię stałą, to niejasne jest, dlaczego w ocenie tego Sądu premia ta za maj 2011 r. należała się powódce i została w punkcie I. wyroku zasądzona, natomiast za czerwiec 2011 r. już takiej premii powódka nie powinna była otrzymać. Wprawdzie Regulamin wynagradzania obowiązujący w owym czasie w pozwanej spółce nie przewidywał premii stałych jako składnika wynagrodzenia (jedynie premię uznaniową i

dodatkową), to jednak wypłacanie powódce premii w stałej wysokości 1.000,- zł brutto nie wynikało jedynie z tego, że co miesiąc o taką premię wnioskował bezpośredni przełożony powódki, ale też – co zdaje się umknęło uwadze Sądu I instancji – z zapisu umowy o pracę łączącej powódkę z pozwaną spółką. Mianowicie w umowie o pracę z 22.11.2007 r. strony postanowiły, że powódka będzie w czasie trwania umowy o pracę otrzymywała wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w Regulaminie wynagradzania (...) S.A. we W., dodatek za staż pracy płatny wg w/w Regulaminu, premię w wysokości 1.000,- zł i płacę zasadniczą w wysokości 3.500,- zł miesięcznie. Z treści tej umowy wynika, że przyznana została powódce premia w stałej wysokości 1.000,- zł, która nie stanowiła ani premii uznaniowej (gdyż jej wysokość ustalona została w stałej wysokości i nie została uzależniona od żadnej dodatkowej decyzji przełożonych powódki) ani premii dodatkowej. Istotne przy tym jest, że mimo późniejszych zmian umowy o pracę także w zakresie wynagradzania (porozumienie stron zmieniające warunki płacy z 30.05.2008 r. podwyższające wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 6.000,- zł oraz aneks do umowy o pracę z 30.09.2010 r. włączający dodatek funkcyjny w kwocie 90,- zł do wynagrodzenia zasadniczego) żadna z tych zmian nie dotyczyła premii w kwocie 1.000,- zł przyznanej umową z 22.11.2007 r. W konsekwencji należy uznać, iż przez cały okres zatrudnienia poczynając od 22.08.2007 r. przysługiwała powódce premia stała w kwocie 1.000,- zł. Praktyka comiesięcznego składania wniosku o wypłatę tej premii była wobec tego zbędna i nie mogła doprowadzić do zmiany charakteru tej premii – z premii stałej na uznaniową. Podobnie zbędna była także, na co zwrócił już uwagę Sąd Rejonowy, praktyka ewidencjonowania czasu pracy powódki w okresie, gdy pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy. Dla wyjaśnienia należy jedynie dodać, że wprawdzie – co akcentowała strona pozwana – Regulamin wynagradzania obowiązujący w (...) S.A. nie przewidywał żadnych premii stałych, to jednak umowa pracę może zawierać postanowienia bardziej korzystne dla pracownika niż Kodeks pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (argument a contrario z treści art. 9 §§ 2 – 4 k.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nieprawidłowe było rozstrzygnięcie Sądu I instancji w takim zakresie, w jakim oddalił powództwo co do kwoty 476,19 zł brutto tytułem premii za czerwiec 2011 r. Niezłożenie bowiem przez przełożonego powódki wniosku o wypłatę tej premii, jak to już wyżej zaznaczono, nie mogło skutkować odmową jej wypłaty, skoro nie miała ona charakteru premii uznaniowej ani premii dodatkowej.

Ustosunkowując się natomiast do apelacji pozwanej W. S. w. u. u. z. s. w. G. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że żaden z zarzutów tej apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie.

Pierwszy zarzut pozwanej spółki sprowadzał się do zakwestionowania prawidłowości ustalenia przez Sąd meriti podstawowych faktów mających decydujące znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy, to jest tego, że powódce przysługiwała stała premia w wysokości 1.000,- zł, że przyznano jej od maja 2011 r. podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 850,- zł miesięcznie, że nieobecności powódki w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. były usprawiedliwione, jak również tego, że podpis na liście obecności pomimo braku świadczenia pracy nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem skarżącej Sąd ten dopuścił się przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów poprzez błędne ustalenie powyższych okoliczności na podstawie zeznań wskazanych w apelacji świadków.

Nie sposób zgodzić się z takim zarzutem. Po pierwsze, zasada sędziowskiej swobody w ocenie dowodów została zawarta w art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, że „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.” Z przepisu tego wynika, że ustawodawca pozostawił Sądowi swobodę w ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów zebranych w toku postępowania dowodowego. Swoboda ta nie oznacza oczywiście zupełnej dowolności, gdyż Sąd nie może dokonywać tej oceny w oderwaniu od powszechnie obowiązujących zasad logiki, doświadczenia życiowego oraz wymagań prawa procesowego. Sąd ma obowiązek w pisemnym uzasadnieniu swego wyroku dać wyraz temu, które dowody uznał za wiarygodne, a którym tego przymiotu odmówił i dlaczego. W konsekwencji, aby skutecznie zarzucić naruszenie przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. skarżący musiałby wskazać w jaki sposób ocena materiału dowodowego dokonana

przez Sąd I instancji była sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego oraz ewentualnie naruszała wymagania proceduralne. Tymczasem, w niniejszej sprawie pozwana spółka zarzucając przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów de facto jedynie polemizowała z ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym i przedstawiła odmienną interpretację przeprowadzonych dowodów. Tak uzasadniony zarzut przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów nie mógł zasługiwać na uwzględnienie. Gdyby bowiem nawet z zebranego w sprawie materiału dowodowego można było wyprowadzić odmienne, niż to uczynił Sąd Rejonowy, wnioski co do stanu faktycznego, to jednak nie wykazując w jaki sposób wnioski wyciągnięte przez ten Sąd były sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania, doświadczeniem życiowym lub przepisami proceduralnymi skarżąca nie mogła skutecznie podnieść zarzutu przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów. Dla przypomnienia należy jeszcze raz podkreślić, że fakt przyznania powódce stałej premii w wysokości 1.000,- zł nie wynikał jedynie z zeznań wskazanych w apelacji świadków, ale także z treści umowy o pracę z 22.11.2007 r. Natomiast ustalenie przez Sąd I instancji, że powódce od maja 2011 r. przyznano podwyżkę wynagrodzenia o kwotę 850,- zł brutto wynikało co prawda jedynie z zeznań świadków, jednak po pierwsze, zeznania tych świadków ocenione zostały przez ten Sąd za wiarygodne, a ocenę tę podzielił Sąd II instancji, gdyż świadkowie ci w sposób przekonujący wyjaśnili dlaczego mimo udzielenia podwyżki wynagrodzenia czynność ta została „zakamuflowana” pod postacią premii, a po drugie, zeznania takie złożyły osoby, które podejmowały decyzję w tym zakresie i do podjęcia tej decyzji były uprawnione.

Prawidłowa była także ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, która doprowadziła Sąd Rejonowy do konkluzji, że nieobecności powódki w pracy we wskazanych dniach były nieobecnościami usprawiedliwionymi. Wynikało to jednoznacznie z uznanych za wiarygodne zeznań świadków P. K. i A. L., którzy o tych nieobecnościach wiedzieli już uprzednio i – co istotne – wyrażali na nie zgodę.

Bezpodstawnie zarzucała apelująca spółka, jakoby Sąd I instancji w sposób nieuzasadniony przyjął, że podpis na liście obecności mimo braku świadczenia pracy nie stanowił ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd ten bowiem w obszernej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku wyjaśnił, dlaczego złożenie tych podpisów na listach obecności, pomimo że naganne nie mogło zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten zwrócił między innymi uwagę na kontekst złożenia tych podpisów przez powódkę, ale przede wszystkim zaakcentował, iż powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy, a wobec tego nie miała obowiązku potwierdzania swej obecności w pracy podpisami na listach obecności. Wreszcie, na co także zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, sama pozwana spółka w swym Regulaminie pracy uznała, że za nieprzestrzeganie przez pracownika przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować jedynie kary porządkowe upomnienia bądź nagany (§ 26 ust. 1 Regulaminu pracy).

Także kolejny zarzut naruszenia przepisów postępowania, które miało rzekomo polegać na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie mógł się ostać. Sąd Okręgowy takiej sprzeczności się nie dopatrył i w pełni podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji. Należy zwrócić uwagę, że Sąd ten precyzyjnie i obszernie wskazał w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku na podstawie jakich dowodów ustalił stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. W ocenie Sądu II instancji ustalenia co do stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy znajdowały pełne oparcie w treści tych dowodów.

W końcu także zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez brak zastosowania art. 52 § 1 ust. 1 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w Gdyni, na podstawie prawidłowo ustalonego i ocenionego stanu faktycznego, doszedł do słusznego wniosku, że żadna z okoliczności wskazanych w uzasadnieniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wyczerpywała znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten ustalił, że nieobecności powódki w pracy w dniach 28 i 29 kwietnia oraz 26 i 27 maja 2011 r. w rzeczywistości nie były nieobecnościami nieusprawiedliwionymi. Natomiast potwierdzenie nieprawdy poprzez złożenie podpisu na liście obecności potwierdzającej, że w tych dniach była w pracy i świadczyła pracę, co prawda było naganne, lecz w okolicznościach niniejszej sprawy nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji nie mogło stanowić podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na uwadze wszystkie powyższe rozważania należało stwierdzić, że apelacja W. S. w. u. u. z. s. w. G. jako bezzasadna w całości zasługiwała na oddalenie, o czym orzeczono w punkcie 3. wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

Ustosunkowując się natomiast do apelacji powódki A. K. od przedmiotowego wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni należy stwierdzić, że apelacja ta częściowo zasługiwała na uwzględnienie.

Zasadnie bowiem zarzuciła powódka zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż wiceprezes zarządu pozwanej spółki G. N. był prawnie legitymowany do nieprzyznania powódce stałej premii za czerwiec 2011 r.

Jak to już wyżej wyjaśniono, w ocenie Sądu Okręgowego, premia w wysokości 1.000,- zł miesięcznie wynikająca z treści umowy o pracę z 22 listopada 2007 r. miała charakter premii stałej, a nie uznaniowej, a w konsekwencji bez zmiany treści umowy o pracę pozwana nie mogła pozbawić powódkę tej premii także za przepracowaną przez nią część czerwca 2011 r. W szczególności decyzji o nieprzyznaniu powódce tej premii nie mógł podjąć ówczesny wiceprezes zarządu G. N..

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji w punkcie 1. wyroku uwzględniając apelację powódki w tym zakresie zmienił na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. punkt II. zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni i zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 476,19 zł brutto tytułem premii za czerwiec 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Bezzasadna była natomiast apelacja powódki (a właściwie zażalenie na rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w wyroku) w zakresie, w jakim zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie art. 98 k.p.c., art. 100 k.p.c. oraz art. 97 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez uznanie zasądzonych powódce kosztów zastępstwa procesowego za rozliczone wzajemnie.

Zdaniem Sądu odwoławczego apelacja w tym zakresie wynikała z niefortunnej redakcji punktu IV. zaskarżonego wyroku. W punkcie tym bowiem Sąd I instancji co prawda zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 1.692,90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ale z niezrozumiałych przyczyn wskazał, że są to koszty „wzajemnie rozliczone”, co faktycznie może sugerować prima facie, że koszty zastępstwa procesowego zostały już między stronami rozliczone, a w konsekwencji – jak na to wskazuje powódka – żadna kwota tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym już się powódce od pozwanej spółki nie należy. Rozumowanie takie jest jednak błędne, o czym świadczy użycie sformułowania „zasądza” na wstępie tego punktu wyroku, jak również rozważania o kosztach procesu zawarte w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Na stronie 27. tego uzasadnienia Sąd I instancji wskazuje jednoznacznie sposób, w jaki ustalił zasądzoną w punkcie IV. wyroku kwotę 1.692,90 zł, uwzględniając to, w jakiej części każda ze stron wygrała i przegrała niniejszy spór w pierwszej instancji. W żaden sposób nie odnosi się natomiast, jak to zarzuciła powódka w apelacji, do kosztów opłaty od pozwu, której powódka w niniejszej sprawie nie miała obowiązku uiszczać.

Reasumując, niezależnie od niefortunnego sformułowania o „wzajemnie rozliczonych” kosztach postępowania, oczywistym jest, że w punkcie IV. zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 1.692,90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W konsekwencji apelacja powódki co do punktu IV. wyroku pierwszoinstancyjnego była nieuzasadniona i jako taka w punkcie 2. wyroku została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

Mając na uwadze oddalenie apelacji strony pozwanej w całości i uwzględnienie apelacji strony powodowej (nie uwzględnione zostało jedynie jej zażalenie na koszty postępowania pierwszoinstancyjnego) Sąd Okręgowy w punkcie 4. wyroku na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 §§ 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. zasądził od pozwanej W. S. w. u. u. z. s. w. G. na rzecz powódki A. K. kwotę 375,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Wysokość tej kwoty ustalona została przy uwzględnieniu wartości przedmiotu zaskarżenia przez stronę pozwaną w zakresie wynagrodzenia za pracę i premię (2.254,76 zł) oraz faktu, że zaskarżony przez tę stronę punkt

I. ppkt 1. wyroku Sądu Rejonowego dotyczył odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, a w konsekwencji w sprawie o to roszczenie pełnomocnikowi będącemu radcą prawnym przysługują, jak to wyjaśnił SN w postanowieniu z 13.03.2012 r. (sygn. akt II PZ 3/12), koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60,- zł. Sąd II instancji rozstrzygając o kosztach postępowania uwzględnił również fakt wygrania przez powódkę apelacji w zakresie roszczenia o premię za czerwiec 2011 r. (tj. kwoty 476,19 zł). Mając powyższe na uwadze oraz przy zastosowaniu § 6 pkt 1 i 3, § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 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.) orzeczono jak w punkcie 4. wyroku.

SSO Aleksandra Ożóg SSO Wojciech Midziak SSO Magdalena Graul