

IV P 14/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Ewa Ostrowska, Janusz Dagow

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2021 r. w Toruniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **P. H.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w P.**

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę i premię kwartalną

I. umarza postępowanie w zakresie powództwa o zapłatę wynagrodzenia za pracę,

II. oddala powództwo w pozostałej części,

III. zasądza od powoda P. H. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. kwotę 2.295,00 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów procesu,

IV. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

IV P 14/21

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 stycznia 2021 r. powód P. H. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. kwoty 27.609,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę wskazując jako przyczynę naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy poprzez wysłanie wiadomości e-mail do kontrahentów pozwanej, które miały stanowić pomówienie, naruszać obowiązek dbałości o dobre imię pracodawcy, przekazywać nieprawdziwe informacje klientom pozwanego oraz go krytykować. W ocenie powoda, przyczyna wypowiedzenia była niezasadna, albowiem obiektywna ocena wiadomości e-mail skierowanej do kontrahentów przez powoda nie wskazuje na to, aby doszło do naruszenia dobrego imienia, pomawiania czy przekazywania nieprawdziwych informacji dotyczących pozwanej. Pozwana prowadziła kontrolę poczty elektronicznej powoda w sposób bezprawny – z naruszeniem przepisów dotyczących monitorowania poczty elektronicznej, co doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych powoda. Bezprawne działanie pozwanej nie zasługuje na ochronę.

Powód podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie była rzeczywista, gdyż do rozwiązania umowy o pracę doszło z uwagi na jego działanie w charakterze sygnalisty. Faktycznie do wypowiedzenia umowy o pracę doprowadziło bowiem zgłoszenie nieprawidłowości polegających na zaniżaniu świadczeń wypłacanych

pracownikom pozwanej w okresie ok. pół roku. Działanie powoda doprowadziło do konieczności finansowej rekompensaty zaniżonych świadczeń na rzecz kilkuset pracowników, a jednocześnie do problemów natury techniczno-organizacyjnej, polegających na konieczności skorygowania nieprawidłowych danych i przekazaniu korekt do ZUS i US. Ponadto pozwana wielokrotnie naruszała dobra osobiste powoda – jego godność pracowniczą, prawo do prywatności i tajemnicy korespondencji oraz prawo do ochrony danych osobowych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w wysokości podwójnej stawki podstawowej. W uzasadnieniu wskazała, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę podano naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę poprzez wysłanie w dniu 4 listopada 2020 r. o godzinie 20:51 ze swojej skrzynki służbowej wiadomości e-mail do co najmniej 4 kontrahentów, w której powód wskazał nieprawdziwą informację, iż pracodawca zamierza z nim zakończyć współpracę i z tego właśnie powodu nagle odbierane są powodowi narzędzia pracy w postaci samochodu służbowego, telefonu i komputera. Pozwana także wskazała w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, iż wiadomość e-mail, jej treść oraz sposób sformułowania nieprawdziwych zarzutów wobec pracodawcy stanowiło, w jej ocenie, naruszenie obowiązku dbałości o dobre imię pracodawcy poprzez przekazywanie nieprawdziwych informacji klientom spółki i krytykę w tym zakresie pracodawcy. Zachowanie pracownika mogło spowodować naruszenie dobrego imienia pracodawcy oraz wywołać negatywny odbiór spółki wśród jej kontrahentów – co spowodowało, iż pracodawca utracił zaufania do pracownika, wobec czego uznaje wypowiedzenie umowy o pracę za konieczne i uzasadnione.

Zdaniem pozwanej, obiektywna ocena treści wysłanej do kontrahentów spółki wiadomości z 4 listopada 2020 r. prowadzi do wniosku, że powód naruszył obowiązek dbałości o dobre imię pracodawcy i dopuścił się krytyki pracodawcy. Powód przekazując kontrahentom spółki informację o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę nie znał stanowiska pozwanej i tym samym nie posiadał wiedzy w tym zakresie, na co powód sam wskazuje w pozwie. Powód w dniu 4 listopada 2020 r. opierał się wyłącznie na przypuszczeniu o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, które zrodziło się po dokonaniu przeprowadzonej przez powoda obserwacji, iż rzekomo do tej pory nie stosowano praktyki odbierania sprzętu nawet przy długich nieobecnościach chorobowych. Wyciągnięte przez powoda w ten sposób wnioski dotyczące zamiarów pracodawcy uznać należy za całkowicie bezpodstawne, co wynika z § 7 ust. 1 umowy o pracę z 12 maja 2016 r., a także z Protokołu wydania sprzętu i oprogramowania z 2 stycznia 2019 r. W dokumentach tych uregulowano tryb zwrotu sprzętu służbowego na żądanie pracodawcy.

Pozwana podniosła, że w wiadomości e-mail z 4 listopada 2020 r. powód użył sformułowań, które adresat wypowiedzi odebrać może, że działania podejmowane przez pracodawcę wobec powoda są intencjonalnie wymierzone w niego, a nadto, że podawane przez pracodawcę powody odebrania sprzętu służbowego nie stanowią prawdziwej przyczyny podejmowanych działań, podczas gdy pracownik rzeczywiście przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie posiadał wiedzy o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, a z samej treści umowy o pracę i podpisanego przez powoda Protokołu wydania sprzętu i oprogramowania wynikał obowiązek wydania sprzętu przez pracownika na każde żądanie pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu kontroli poczty elektronicznej powoda, pozwana uznała, że zarzut tej jest bezpodstawny, gdyż o naruszeniu tajemnicy korespondencji można by mówić tylko wtedy, gdyby pracodawca uzyskał dostęp do prywatnej korespondencji powoda, skierowanej imiennie do pracownika. Pracodawca ma natomiast uprawnienie do zapoznawania się z korespondencją służbową pracownika, kierowaną do niego w imieniu pracodawcy, w ramach obowiązków służbowych, do podmiotów kontaktujących się z pracodawcą. To samo dotyczy korespondencji przychodzącej, kierowanej na służbowe konto pocztowe pracownika, dotyczącej spraw służbowych i kierowanej do pracownika jako osoby działającej za pracodawcę. Ponadto pozwana miała prawo monitorować korespondencję powoda prowadzoną przy pomocy służbowej skrzynki pocztowej, co wynikało z obowiązującego w pozwanej Spółce (...) korzystania z komputerów służbowych w (...) H..

Gdy chodzi o twierdzenie powoda, iż do rozwiązania z nim umowy o pracę doszło w związku z jego działaniami w charakterze sygnalisty, pozwana wyjaśniła, że zgłoszona przez powoda nieprawidłowość umożliwiła pozwanej

zapobieżenie dalszemu błędnemu naliczeniu przez system płacowy podstawy zasiłków chorobowych i tym samym zapobieżeniu możliwości spowodowania strat. Nieprawidłowość ta została niezwłocznie zgłoszona producentowi systemu i ostatecznie problem został rozwiązany. Wskazane nieprawidłowości dotyczyły tylko 12 pracowników.

W piśmie przygotowawczym z dnia 2 marca 2021 r. powód rozszerzył powództwo wnosząc o zasądzenie kwoty 8.500,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2021 r. do dnia zapłaty, a także kwot 66,33 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty, 72,17 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty i 72,17 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2021 r. do dnia zapłaty.

Odnosząc się do żądania zapłaty kwoty 8.500,00 zł, powód wskazał, że domaga się jej zasądzenia tytułem premii kwartalnej za IV kwartał 2020 r. W IV kwartale 2020 r. 70% sieci powoda wykonało 90% planu, co daje mu prawo do premii w wysokości 8.500,00 zł. Premia ta była uzależniona od spełnienia z góry znanych kryteriów, polegających na realizacji przyjętego planu sprzedaży. Okoliczność obowiązku wypłaty premii kwartalnej bez względu na nieobecność potwierdził przełożony powoda – J. M. (1) w wiadomości z 30 września 2020 r.

Gdy chodzi pozostałe roszczenia zgłoszone w piśmie z dnia 2 marca 2021 r., powód wskazał, iż wynikają one z dokonywanych przez pozwaną potrąceń zaliczek na podatek dochodowy i składkę na ubezpieczenia społeczne z wynagrodzenia za pracę w listopadzie i grudniu 2020 r. oraz w styczniu 2021 r. tytułem korzystania przez powoda z samochodu służbowego do celów prywatnych, mimo że powód zwrócił samochód służbowy w dniu 4 listopada 2020 r.

W piśmie przygotowawczym z dnia 19 marca 2021 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w zakresie zapłaty kwoty 8.500,00 zł. Podniosła, że świadczenie wypłacane jako „premia kwartalna” miało charakter uznaniowy, a więc jest w istocie nagrodą. Kryteria przyznawania premii kwartalnej nie są określone w żadnym wewnątrzzakładowym akcie pozwanej, lecz są pozostawione swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego. Pozwana wskazała również, że w IV kwartale 2020 r. powód nie wykonywał planu sprzedażowego, gdyż w tym okresie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a jego obowiązki zostały przejęte przez innych pracowników pozwanej Spółki. Wyniki sprzedażowe za IV kwartał były realizowane nie przez powoda, lecz zastępujących go pracowników pozwanej.

W zakresie pozostałych roszczeń zgłoszonych w piśmie z 2 marca 2021 r. pozwana wniosła o uwzględnienie powództwa. Na rozprawie w dniu pozwana podniosła, że żądane kwoty zostały zapłacone wraz z odsetkami. Powód oświadczył, że cofa pozew w tej części oraz domaga się w tym zakresie kosztów procesu, albowiem zapłata nastąpiła po wniesieniu pozwu (k. 196 akt). Pozwana oświadczyła, że wyraża zgodę na częściowe cofnięcie pozwu (k. 196 akt).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. H. został zatrudniony w (...) Spółki Akcyjnej w P. na podstawie umowy o pracę z 12 lutego 2016 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W § 1 ust. 2 umowy wskazano, że do obowiązków Pracownika należy w szczególności:

- a) budowanie i rozwijanie dystrybucji na podległym terenie,
- b) realizacja planów sprzedażowych,
- c) analiza rynku i konkurencji,
- d) realizacja celów sprzedażowych poprzez efektywne zarządzanie współpracą z klientami firmy,
- e) cykliczne raportowanie do bezpośredniego przełożonego,
- f) przestrzeganie obowiązujących standardów pracy i standardów sprzedaży,

g) wykonywanie zadań zleconych przez (...) Kierownika Sprzedaży.

Umowa o pracę została zawarta na czas określony od 12 maja 2016 r. do 16 lutego 2017 r. Jako miejsce pracy wskazano teren województwa (...) oraz teren, na którym pozwana prowadzi działalność handlową. W § 6 umowy wskazano, że powód otrzymywał będzie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4000,00 zł oraz prowizję, która naliczana będzie uznaniowo przez (...) Kierownika Sprzedaży:

- do kwoty 1900,00 zł w trakcie okresu próbnego,
- do kwoty 2200,00 zł po okresie próbnym

na podstawie oceny realizacji obowiązków określonych w § 1 umowy o pracę.

Wskazano również, że za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę Prezes Zarządu może przyznać Pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie lub zmianę wynagrodzenia zasadniczego.

W § 7 umowy przewidziano, że w czasie trwania umowy Pracodawca zapewni Pracownikowi tablet, samochód służbowy, telefon komórkowy z miesięcznym limitem rozmowy 150,00 zł z prawem używania ich do celów służbowych. Zaznaczono, że pracownik jest zobowiązany do używania tabletu, samochodu i telefonu komórkowego zgodnie z jego przeznaczeniem i właściwościami bez prawa oddawania go osobom trzecim. Pracownik jest zobowiązany zwrócić sprzęt Pracodawcy na każde jego żądanie, a bez takiego żądania nie później niż w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy.

Aneks z dnia 22 stycznia 2017 r. umowa o pracę została od dnia 1 grudnia 2017 r. zmieniona na umowę na czas nieokreślony.

(dowody:

- umowa o pracę z 12.05.2015 r. – k. 9-13 akt,
- aneks – k. 14 akt)

Aneks z 29 stycznia 2019 r. powodowi powierzono zostało stanowisko K. S.. Do obowiązków powoda na tym stanowisko należało:

- 1) aktywne budowanie sprzedaży i obsługa kluczowych klientów,
- 2) opracowanie i wdrażania strategii sprzedaży dla kluczowych klientów,
- 3) prowadzenie negocjacji i zawieranie umów z klientami kluczowymi, sieciowymi, koordynowanie realizacji umów,
- 4) zwiększanie sprzedaży poprzez poszukiwanie nowych rynków zbytu w zakresie kluczowych kontrahentów,
- 5) opracowanie analiz aktywności konkurencji i rynku,
- 6) współudział w rozwoju sprzedaży nowych produktów,
- 7) planowanie i przygotowanie akcji promocyjnych,
- 8) raportowanie wyników akcji marketingowych i rabatowych, współpraca w tym zakresie z działem sprzedaży,
- 9) dbanie o dobry wizerunek firmy,
- 10) wykonywanie innych obowiązków wynikających z zajmowania stanowiska K. S., w tym współpraca z pracownikami (...) SA,

11) przestrzeganie obowiązujących w spółce regulaminów oraz przepisów BHP i P..

Wskazany aneksem został również zmieniony § 6 umowy. Według nowej treści tego postanowienia powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.500,00 zł. Zaznaczono również, że premia naliczana będzie uznaniowo przez Kierownika D. Sprzedaży kwartalnie do kwoty 9.000,00 zł, a w razie jej naliczenia za dany kwartał kalendarzowy, premia uznaniowa będzie wypłacana Pracownikowi wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po zakończeniu kwartału kalendarzowego, za który premia uznaniowa została naliczona.

Za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę Prezes Zarządu mógł przyznać Pracownikowi również dodatkowe wynagrodzenie lub zmianę wynagrodzenia zasadniczego.

Aneks wszedł w życie z dniem 1 lutego 2019 r.

(dowody:

- aneks z 29.01.2019 r. – k. 15-16 akt)

Mimo zapisów w umowie o pracę powód wykonywał pracę nie tylko na terenie województwa (...). Podlegało mu początkowo jeszcze województwo (...), (...) i (...). Po pewnym czasie województwo (...) powierzono innemu pracownikowi.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:52:16-02:59:45, k. 194v.-196 akt)

Od maja 2012 r. w pozwanej Spółce obowiązywał „Regulamin korzystania z komputerów służbowych w (...) SA”. Regulamin określał zasady korzystania z komputerów służbowych, wysyłania służbowej poczty elektronicznej i monitorowania pracy pracowników przy wykorzystaniu komputerów służbowych.

W § 5 Regulaminu wskazano, że monitorowanie pracy pracowników przy wykorzystaniu komputerów służbowych jest dopuszczalne, o ile nie sprzeczne z przepisami prawa, w szczególności przepisami o ochronie danych osobowych i prawem pracowników do poszanowania ich dóbr osobistych. Według § 6 nie jest dopuszczalne ukryte monitorowanie komputerów pracowników. Kontrola jakościowa i ilościowa pracy na komputerze może być wykonywana pod warunkiem poinformowania o tym pracownika.

§ 7 i 8 Regulaminu odnosił się do służbowej poczty elektronicznej. Wskazano, że pracownik powinien wykorzystywać służbową pocztę elektroniczną jedynie do czynności związanych z wykonywaną pracą. Nie jest dopuszczalne wykorzystywanie służbowej poczty elektronicznej do celów prywatnych. Zabronione jest też wykorzystywanie prywatnej poczty elektronicznej do celów służbowych (§ 7). Monitorowanie prywatnej poczty elektronicznej pochodzącej z prywatnego adresu e-mail pracownika jest niedopuszczalne. W celu kontroli treści służbowej korespondencji elektronicznej pracownika, Pracodawca może wprowadzić sporadyczny monitoring służbowej poczty elektronicznej. Może być dokonywana kontrola treści służbowej korespondencji elektronicznej pracownika pod warunkiem wcześniejszego jego poinformowania (§ 8).

Regulamin był dostępny dla pracowników w wewnętrznym systemie informatycznym. Powód, tak jak inni KAS, nie znał jego treści. Pozwana nie zastosowała w praktyce § 7 i 8 Regulaminu.

(dowody:

- regulamin – k. 72-74 akt)

Na podstawie protokołu z dnia 2 stycznia 2019 r. powodowi został wydany komputer służbowy wraz akcesoriami i oprogramowaniem.

W protokole wskazano, że powód zgadza się na natychmiastowy zwrot sprzętu na życzenie firmy w przypadku długotrwałej choroby – powyżej 2 tygodni, urlopu macierzyńskiego, bezpłatnego urlopu wypoczynkowego – powyżej 2 tygodni.

(dowody:

- protokół z 02.01.2019 r. – k. 71 akt)

Bezpośrednim przełożonym powoda do marca 2019 r. był M. R. (1), a ostatnio J. M. (1), który zajmował stanowisko (...). Kierownikiem D. Sprzedaży był H. S.. Dział Sprzedaży podlegał Dyrektorowi Handlowemu całej Spółki (...).

Praca K. S. (dalej jako KAS) polegała na głównie sprzedaży produktów pozwanej Spółki dla tzw. sieci, które miały status klientów kluczowych. Powód pracował na obszarze województwa (...) i opiekował się około kilkudziesięcioma sieciami. W 2020 r. podlegało mu 33-34 sieci.

Pracownicy zajmujący stanowisko KAS (inni to A. D. (1), E. O. (1), M. K. (1), M. M. (1), M. M. (2), P. K. (1); P. I. (1) należy do grupy pracowników KAS, choć zajmował stanowisko wyższe KAM i z tego względu miał nieco inaczej ukształtowany system premiowy) pracowali w oparciu o roczne plany sprzedażowe. Realizacja planu w określonym procencie pozwalała na uzyskanie „premii uznaniowej” przewidzianej w umowie o pracę. Zasady naliczania i przyznawania „premii uznaniowej” nie były szczegółowo opracowane na piśmie. Z czasem one ewoluowały. Zasadniczy schemat uzyskiwania premii były jednak niezmienny. Zasady uzyskania „premii uznaniowej” były przedstawione w e-mailach lub wideokonferencji na początku 2019 r.

W 2020 r. „premia uznaniowa” zależała od stopnia realizacji planu przez określony procent sieci obsługiwanych przez danego KAS. Funkcjonały w tym zakresie 3 progi:

- wykonanie 90% planu przez 80% sieci,
- wykonanie 90% planu przez 70% sieci,
- wykonanie 90% planu przez 60% sieci.

Plany sprzedażowe były tworzone przez H. S. i J. M. (1) na początku roku. Plan roczny był przekazywany KAS, którzy następnie dzielili go na kwartały. Podział na kwartały był w zasadzie równomierny. Mogły być odstępstwa 1-3%. Znaczące zmniejszenie planu na dany kwartał wymagało uzgodnienia z przełożonym.

Początkowo nadwykonania planu w danym kwartale nie mogły przechodzić na następny kwartał. Później wprowadzono taką możliwość, lecz wymagało to zgody J. M. (1). Część KAS (np. A. D. (1), M. K. (1)) nie zwracali uwagi na nadwykonania kwartalne, tylko dążyli do wykonania założonego planu kwartalnego, bez względu jakie było wykonanie planu w poprzednim kwartale.

Co do zasady nieobecności pracownika w danym kwartale, np. spowodowane urlopem wypoczynkowym lub chorobą, nie wpływały na wypłatę i wysokość premii. W tym zakresie kluczową rolę odgrywało wykonanie założonego planu sprzedażowego.

Nie zdarzyło się, aby premia nie została wypłacona mimo wykonania założonego planu sprzedażowego.

Oprócz planów indywidualnych, określany był też cel wspólny do realizacji przez wszystkich KAS. Plan wspólny dotyczył sprzedaży wskazanych grup produktowych. Plan wspólny był narzucany ad hoc i mógł być ograniczony do jednego kwartału. Brak realizacji celu wspólnego skutkowałby brakiem premii, bez względu na wykonania planów indywidualnych. Taka sytuacja nigdy nie miała miejsca.

(dowody:

- zestawienie – k. 102 akt,
- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 02:04:05-02:53:21, k. 137-139 akt,
- zeznania świadka M. R. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:04:34-01:26:24, k. 136v.-137 akt,
- zeznania świadka E. O. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 02:55:08-03:27:46, k. 139v.-140 akt,
- zeznania świadka A. D. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:04:59-00:30:25, k. 190v.-191 akt,
- zeznania świadka M. M. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:30:25-00:58:55, k. 191-191 v. akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:58:55-01:27:29, k. 191v.-192v. akt,
- zeznania świadka M. M. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 01:28:11-01:57:30, k. 192v.-193 akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 01:57:30-02:27:47, k. 193-193 akt,
- zeznania świadka P. I. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:27:47-02:50:32, k. 193v.-194 akt,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:52:16-02:59:45, k. 194v.-196 akt)

Powód zdawał sobie sprawę z tego, że przewidziana w umowie o pracę premia ma charakter uznaniowy. Podczas spotkania w styczniu 2020 r. z J. M. (1), H. S. i M. G. KAS zgłosili postulat, aby zmienić postanowienia umowy o pracę w taki sposób, żeby prawo do premii wprost wynikało z umowy. H. S. obiecał podjąć działania w tym kierunku, lecz do zmian nie doszło. Potem powód wracał do tej sprawy w rozmowach z J. M. (1). Nie odniosły one jednak żadnego skutku.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:52:16-02:59:45, k. 194v.-196 akt)

W 2020 r. powód miał nadwykonania planu w I, II i III kwartale. Powód liczył się z tym, że pod koniec roku nie będzie pracował z powodu zaplanowanego zabiegu. Dążył do takiej poziomu sprzedaży w trzech pierwszych kwartałach roku, aby łączne z sprzedażą w okresie choroby zapewnić sobie prawo do premii za IV kwartał. Liczył też na przesunięcia nadwykonań z poszczególnych kwartałów. Nadwykonania za II kwartał nie zostały jednak przesunięte na III kwartał, z uwagi na słabą sprzedaż całego działu (średnia KAS i KAM wynosiła 60-80% planu). Za II kwartał nie wypłacono również premii. Zaznaczono, że premia ma wyłącznie charakter uznaniowy. Premia za III kwartał została wypłacona na dotychczasowych zasadach.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:52:16-03:17:44, k. 194v.-196 akt)

Pracownicy KAS nie byli obligowani przez przełożonych do podejmowania czynności służbowych w czasie nieobecności w pracy, w szczególności w czasie choroby lub urlopu wypoczynkowego. Nie funkcjonował jednak system zastępstw. KAS podejmowali w czasie nieobecności działania jeżeli pojawiła się taka potrzeba, kierując się w tym zakresie także koniecznością wykonania planu. Dotyczyły to głównie przyjmowania zamówień zgłaszanych przez klientów. Nie były to czynności obciążające i czasochłonne.

(dowody:

- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:53:07-02:11:32, k. 137-139 akt,
- zeznania świadka M. R. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:04:34-01:26:24, k. 136v.-137 akt,

- zeznania świadka E. O. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 02:55:08-03:27:46, k. 139v.-140 akt,
- zeznania świadka A. D. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:04:59-00:30:25, k. 190v.-191 akt,
- zeznania świadka M. M. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:30:25-00:58:55, k. 191-191 v. akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 00:58:55-01:27:29, k. 191v.-192v. akt,
- zeznania świadka M. M. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 01:28:11-01:57:30, k. 192v.-193 akt,
- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 01:57:30-02:27:47, k. 193-193 akt,
- zeznania świadka P. I. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 02:27:47-02:50:32, k. 193v.-194 akt)

W okresie od 24 września do 30 października 2020 r. i od 31 października do 18 grudnia 2020 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(fakt bezsporny)

W odpowiedzi na zapytanie powoda J. M. (1) w e-mailu z dnia 30 września 2020 r. wskazał, że w systemie motywacyjnym jest zapis o realizacji celu bez względu na nieobecności i tym samym na wypłatę premii kwartalnej (jeżeli jest wykonana) nieobecności nie mają wpływu.

(dowody:

- e-mail z 30.09.2020 r. – k. 17 akt)

W dniu 1 października 2020 r. J. M. (1) wysłał e-mail do wszystkich (w tym powoda) K. S., w którym wskazał, że przesyła zaakceptowany budżet na 3 i 4 kwartał. Poprosił o przesłanie w dniu jutrzejszym (tzw. dzień biurowy) do 15:00 zaplanowanego budżetu po sieciach. Zaznaczył, że w ewentualnych przesunięciach między sieciami lub pomiędzy sieciami i kwartałami rozmowy odbędą się w poniedziałek z H. i poprosił o przygotowanie pytań w tym zakresie.

(dowody:

- e-mail z 01.10.2020 r. – k. 105 akt)

W dniu 12 października 2020 r. J. M. (1) przesłał e-mail do powoda, w którym (w nawiązaniu do wideokonferencji dotyczącej priorytetów w aptekach internetowych) przesłał podstawowe ustalenia oraz rozpisane preparaty z datami wykonania zadań. Terminy wykonania zostały wyznaczone na październik i listopad 2020 r. Nałożył także obowiązek przesłania informacji zwrotnej po upływie każdego z terminów, co udało się wykonać.

(dowody:

- e-mail z 12.10.2020 r. – k. 106-107 akt)

W skierowanym do wszystkich (w tym powoda) K. S. e-mailu z 2 listopada 2020 r. J. M. (1) poprosił o zwrotne potwierdzenie wysłania informacji do klientów o reklamie U..

(dowody:

- e-mail z 02.11.2020 r. – k. 108 akt)

Z uwagi na przedłużającą się nieobecność powoda, a także ze względu na fakt, iż ostatni kwartał roku ma największe znaczenie sprzedażowe, J. M. (1) uznał, iż występuje konieczność przejęcia regionu pod bezpośredni nadzór. Chodziło

o zabezpieczenie dostaw i realizację planu sprzedażowego. Zajął się zbieraniem i zamówień i kontaktem z klientami. W rozmowie z powodem J. M. (1) poinformował go, że opieka nad jego klientami jest zapewniona.

(dowody:

- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:26:36-01:53:07, k. 137-139 akt)

W dniu 3 listopada 2020 r. J. M. (1) wysłał do powoda następujący e-mail:

„P.,

W związku z Twoją nieobecnością w pracy powyżej dwóch tygodni proszę o przygotowanie samochodu i jego przekazanie pracownikowi H. P.. Samochód do Twojego powrotu do pracy parkować będzie na terenie H. P.. Dzień i godzina odbioru zostanie z Tobą ustalona przez D. (...).”

(dowody:

- e-mail z 03.11.2020 r. – k. 18 akt)

W dniu 4 listopada 2020 r. J. M. (1) wysłał do powoda kolejnego e-maila, w którym poinformował go, że auto zostanie odebrane przez dział (...) w dniu 5 listopada 2020 r. Poprosił również o przygotowanie sprzętu IT, tj. komputera wraz z oprzyrządowaniem oraz telefonu służbowego wraz z ładowarką, a także USB do Internetu, jeżeli powód je posiada.

Wskazał również, że w związku z długotrwałą absencją powoda, jego sieci od dnia jutrzejszego będą obsługiwane przez innych przedstawicieli do czasu zakończenia leczenia.

Zaznaczył także, że premia kwartalna za III kwartał zostanie wypłacona zgodnie z zasadami ogólnymi, tj. z wypłatą za październik. Co do IV kwartału, to ze względu na zwolnienie lekarskie powoda nie ma możliwości jej wypłaty.

(dowody:

- e-mail z 04.11.2020 r. – k. 19 akt)

W dniu 4 listopada 2020 r. o godzinie 20:51 powód wysłał wiadomość ze swojej skrzynki służbowej do kilkudziesięciu klientów e-mail o następującej treści:

„Dobry wieczór:

W dniu dzisiejszym zostałem podparty pod murem, otrzymałem informację o przymusowym oddaniu jutro samochodu, telefonu oraz komputera rzekomo z powodu zwolnienia L4.

Niestety ale po 16 letnim doświadczeniu zawodowym uważam, że działania podjęte przez firmę są po to aby zakończyć ze mną współpracę, poniżej przesyłam numer telefonu oraz email prywatny do kontaktu.

Chciałbym Państwu bardzo podziękować za wspólne 5 lat w H. za pomoc, wsparcie, chęć współpracy, za relacje partnerskie, ciepłe słowa.

Był to dla mnie miły czas spędzony z Państwem.

Obecnie dalej przebywam na zwolnieniu L4 i pewnie opiekę nad Państwem przejmie w najbliższym czasie ktoś inny.

Jeżeli będziecie Państwo potrzebowali pomocy zostaję do Państwa dyspozycji jeszcze jestem pracownikiem H..

Najważniejszym elementem dla mojej osoby zostaje Państwa bezpieczeństwo realizacji kontraktu, dlatego kiedy będą problemy proszę o kontakt będę ingerować i starać się pomóc oczywiście na tyle ile forma mi pozwoli.

(...)

(...)

Jeszcze raz dziękuję i Pozdrawiam serdecznie.

P. H.”

(dowody:

- e-mail z 04.11.2020 r. – k. 20 akt)

W dniu 5 listopada 2020 r. zdał samochód służbowy, co zostało potwierdzone stosownym protokołem.

(dowody:

- protokół – k. 104 akt)

Okolo 5-8 listopada 2020 r. J. M. (1) przekazał P. K. (1) wpisywanie zamówień z regionu powoda do systemu sprzedażowego. W tym momencie realizacja planu powoda na IV kwartał była na poziomie około 25-30% planu. Innych czynności w zakresie klientów z tego regionu P. K. (1) nie wykonywał. Zamówienia do wpisywania przekazywał mu przede wszystkim J. M. (1). Były to 1-3 zamówienia dziennie, czasami żadnego. Z reguły chodziło o zamówienie na jedną aptekę z rozbiciem na hurtownię. Kilka zamówień przekazał też do wpisania powód. Miało to miejsce w okresie kilku pierwszych dni, a także w grudniu 2020 r. Niekiedy P. K. (1) radził się powoda telefonicznie na jaką aptekę rozpisać dane zamówienie. Ostatecznie plan na IV kwartał został wykonany z nadwyżką.

(dowody:

- zeznania świadka P. K. – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 01:57:30-02:27:47, k. 193-193 akt,
- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 02:04:05-02:20:07, k. 137-139 akt)

Podczas przeglądania skrzynki służbowej powoda J. M. (1) natrafił na e-maili klienta, w którym odnosił się on do e-maili powoda z 4 listopada 2020 r. (e-mail ten był jednocześnie załącznikiem do e-maila klienta). Pojawiło także kilka e-maili od innych klientów. Klienci generalnie negatywnie odnosili się do tego, że powód został zwolniony z pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, że żałują, że tak się stało, że powód winien w tej sprawie zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy. Było także kilka telefonów w tej sprawie. J. M. (1) tłumaczył, że z powodem nie została rozwiązana umowa o pracę, lecz przebywa na zwolnieniu lekarskim. Doszło również do dezorganizacji, bo klienci nie wiedzieli jak się mają zachować, gdy chodzi o składanie zamówień. Pojawiły się także problemy z zabezpieczeniem produktów. J. M. (1) wyjaśniał, że obecnie to on zajmuje się regionem powoda i do niego należy składać zamówienia. Sytuacji została w pełni opanowana po około tygodniu, może dwóch.

(dowody:

- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:26:46-01:53:07, k. 137-139 akt)

Powód zauważył, że przysługujący mu zasiłek chorobowy jest wyliczany w zaniżonej wysokości. Skontaktował się w tej sprawie z J. M. (1), który odesłał do działu kadr. W kadrach w tej sprawie powód rozmawiał z A. S. i A. G.. Pracownicy działu kadr przystąpiły do analizy problemu oraz zaleciły powodowi wysłanie w tej sprawie e-maila do H. S..

J. M. (1) również monitorował zgłoszony przez powoda problem. Dzwonił w tej sprawie do działu kadr w celu uzyskania informacji o podejmowanych działaniach.

W skierowanym do J. M. (1), H. S. i M. G. e-mailu z dnia 9 listopada 2020 r. powód powiadomił, że w firmie źle są naliczane świadczenia zdrowotne oraz rozliczenia urlopowe. Podał, że wynagrodzenie mu się już nie zgadzało w sierpniu i wrześniu 2020 r. Przedstawił szczegóły swoich wątpliwości oraz poprosił o pilną ingerencję w tym temacie, ponieważ sprawa dotyczy nie tylko jego osoby, ale pewnie większej liczby osób.

Gdy pracownicy działu kadr stwierdziły, że zasiłki chorobowe zostały błędnie naliczone przekazały tę informację M. C., który z kolei w dniu 10 listopada 2020 r. zgłosił problem firmie (...) SA (za pośrednictwem firmy (...)). W dniu 18 listopada 2020 r. odpowiedź nadesłała A. L. z firmy (...), które wyjaśniała, że pojawił się błąd w systemie kadrowo – płacowym, który został usunięty. Do wyrównania brakującej części świadczenia doszło w grudniu 2020 r.

O powstałych nieprawidłowościach nie został poinformowany Zarząd pozwanej Spółki, co wynikało ze skali zaistniałego problemu oraz jego typowości.

W e-mailu z 16 listopada 2020 r. J. M. (1) przesłał powodowi odpowiedź na zgłaszane przez niego wątpliwości. Odpowiedź dotyczyła sposobu rozumienia art. 42 ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

(dowody:

- e mail z 09.11.2020 r. – k. 21 akt,
- e-mail z 10 i 18.11.2020 r. – k. 75-77 akt,
- e-mail z 16.11.2020 r. – k. 22 akt,
- zeznania świadka J. M. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 01:53:07-02:11:32, k. 137-139 akt,
- zeznania świadka K. A. – protokół elektroniczny z 9.04.2021 r., 00:33:06-00:58:33, k. 135v.-136 akt,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 2.06.2021 r., 03:38:43-03:49:25, k. 194v.-196 akt)

Pismem z dnia 22 grudnia 2020 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wskazano zawinione przez powoda naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że powód naruszył określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę poprzez wysłanie w dniu 4 listopada 2020 r. o godzinie 20:51 ze swojej służbowej skrzynki pocztowej wiadomości e-mail do co najmniej 4 kontrahentów Spółki, w której wskazał nieprawdziwą informację, iż Pracodawca zamierza z powodem zakończyć współpracę i z tego właśnie (według powoda) powodu nagle odbierane są powodowi narzędzia pracy w postaci samochodu służbowego, telefonu i komputera.

Zachowanie to było dla Pracodawcy nie do zaakceptowania, bowiem powyższa wiadomość e-mail zawierała pomówienia przez powoda swego pracodawcy o działania, których Pracodawca nie planował, bowiem standardem obowiązującym w Spółce jest okoliczność, iż w razie dłuższej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby (powyżej 14 dni) na stanowisku, które powód zajmował, konieczne jest przekazanie narzędzi pracy zastępcy nieobecnego pracownika.

Wskazana wiadomość e-mail, jej treść oraz sposób sformułowania nieprawdziwych zarzutów wobec pracodawcy stanowiło w ocenie Spółki, naruszenie obowiązku dbałości o dobre imię pracodawcy poprzez przekazywanie nieprawdziwych informacji klientom Spółki i krytykę w tym zakresie swego Pracodawcy. Zachowanie powoda mogło spowodować naruszenie dobrego imienia Pracodawcy oraz wywołać negatywny odbiór Spółki wśród kontrahentów.

Zachowanie powoda spowodowało, iż Pracodawca utracił do niego zachowanie jako do pracownika, wobec czego Pracodawca uznaje rozwiązanie z powodem umowy o pracę za konieczne i uzasadnione.

(dowody:

- wypowiedzenie – k. 23-24 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie zeznań świadków K. A. (2), M. R. (1), A. D. (3), M. M. (1), M. K. (1), M. M. (2), P. K. (1), P. I. (1) i J. M. (1), a ponadto na podstawie przesłuchania powoda P. H..

Zeznania świadków K. A. (2), M. R. (1), A. D. (3), M. M. (1), M. K. (1), M. M. (2), P. K. (1) i P. I. (1) Sąd uznał za wiarygodne. Wymienieni świadkowie wypowiadali się spójnie i konsekwentnie. Drobne różnice w zeznaniach świadków zajmujących stanowisko KAS i KAM wynikały tylko ze stosowanej przez tych świadków odmiennej praktyki, a nie z fałszowania rzeczywistości.

Gdy chodzi o zeznania J. M. (1), to ogólnie rzecz ujmując Sąd również uznał je za wiarygodne. Świadek ten wypowiadał się rzeczowo, bez emocji, a jego relacje były zgodne z zeznaniami pozostałych świadków. Odnosząc się do zeznań powoda, stwierdzić należy, że jego wypowiedzi w większości były prawdziwe, lecz dotknięte skazą subiektywizmu. Szczegółowe uwagi w tej mierze poczynione zostaną na tle kolejno omawianych zagadnień.

Stwierdzony stan faktyczny wynikał także z dokumentów, których prawdziwości strony w większości nie kwestionowały. Wątpliwości budziły jedynie przedłożone przez powoda zestawienia sprzedażowe. Kwestia ta zostanie omówiona w rozważaniach dotyczących „premiu uznaniowej”.

Ogólnie rzecz ujmując w przedmiotowej sprawie szereg okoliczności miało charakter sporny. Kwestie te w większości jawiły się jednak jako nieistotne dla sprawy, co zostanie kolejno przedstawione w stosownych fragmentach niniejszych motywów. W tym miejscu jedynie stwierdzić należy, że w zakresie roszczenia odszkodowawczego powód przedstawił całą panoramę twierdzeń o faktach i argumentów, które miały go skłonić (i jednocześnie w jakiś sposób usprawiedliwiać) do wysłania e-maila z 4 listopada 2020 r. W tej dioramie pojawiało się wiele niespójności i odmiennych stanowisk. Perspektywę ocenną można było jednak w zasadzie zawęzić do oceny treści wskazanego e-maila, a to z tego względu, iż jego szkodliwość ujawniała się przede wszystkim w relacjach pozwana Spółka – kontrahenci, co jasno pokażą dalsze rozważania. Gdy chodzi zaś o roszczenie o zapłatę premii, to w tym zakresie szereg okoliczności było niespornych. Wątpliwości, które omówione zostaną dalej, ujawniły się tylko co do tego, czy powód wykonał plan na IV kwartał 2020 r.

Sąd pominął wnioski dowodowe stron tylko w tym zakresie, w jakim dotyczyły one przebiegu wideokonferencji, która odbyła się po wręczeniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem były to okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c.), skoro miały miejsce już po złożeniu powodowi oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wniosek pełnomocnika pozwanego pominięto dowód z przesłuchania strony pozwanej.

1. Powództwo o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p.

Pismem z dnia 22 grudnia 2020 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zawinione przez powoda naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że powód naruszył określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę poprzez wysłanie w dniu 4 listopada 2020 r. o godzinie 20:51 ze swojej służbowej skrzynki pocztowej wiadomości e-mail do co najmniej 4 kontrahentów Spółki, w której wskazał nieprawdziwą informację, iż Pracodawca

zamierza z powodem zakończyć współpracę i z tego właśnie (według powoda) powodu nagle odbierane są powodowi narzędzia pracy w postaci samochodu służbowego, telefonu i komputera.

Pozwana podała, że zachowanie to było dla Pracodawcy nie do zaakceptowania, bowiem powyższa wiadomość e-mail zawierała pomówienia przez powoda swego pracodawcy o działania, których Pracodawca nie planował, bowiem standardem obowiązującym w Spółce jest okoliczność, iż w razie dłuższej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby (powyżej 14 dni) na stanowisku, które powód zajmował, konieczne jest przekazanie narzędzi pracy zastępcy nieobecnego pracownika.

Zaznaczyła, że wskazana wiadomość e-mail, jej treść oraz sposób sformułowania nieprawdziwych zarzutów wobec pracodawcy stanowiło w ocenie Spółki, naruszenie obowiązku dbałości o dobre imię pracodawcy poprzez przekazywanie nieprawdziwych informacji klientom Spółki i krytykę w tym zakresie swego Pracodawcy. Zachowanie powoda mogło spowodować naruszenie dobrego imienia Pracodawcy oraz wywołać negatywny odbiór Spółki wśród kontrahentów. Zachowanie powoda spowodowało, iż Pracodawca utracił do niego zaufanie jako do pracownika, wobec czego Pracodawca uznał rozwiązanie z powodem umowy o pracę za konieczne i uzasadnione.

Wstępnie zauważyć należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M. P. Pr. 2007, nr 12, poz. 651; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione art. 45 k.p. Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 1977 r., I PRN 105/77, OSNCP 1978/10/175).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przyniosły pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 8 września 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1978/9/172).

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688.).

Analiza podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazuje, że pozwany zarzucił powodowi po pierwsze, iż w e-mailu z dnia 4 listopada 2020 r. powód podał klientom nieprawdziwe informacje dotyczące zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, a po drugie, że sama treść e-maila oraz sposób sformułowania nieprawdziwych zarzutów świadczył o naruszeniu przez powoda obowiązku dbałości o dobre imię pracodawcy. Zachowanie to prowadziło do utraty zaufania do powoda jako pracownika.

Konstrukcja podanej przyczyny była typowa dla tych przyczyn, w których pracodawca zarzuca pracownikowi, iż jego postawa pracownicza skutkuje brakiem zaufania po stronie pracodawcy. Przyczyny te mają charakter dwustopniowy. Przyczyną pierwszego stopnia są okoliczności, które, w ocenie pracodawcy, stanowiły podstawę utraty zaufania, zaś przyczyną drugiego stopnia, jest sam fakt utraty zaufania. W orzecznictwie wskazuje się, że nie jest wystarczające

ograniczenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tylko do utraty zaufania do pracownika, skoro w istocie chodzi tu o stan niepoddający się badaniu fizykalnemu, mieszczący się przede wszystkim w sferze emocjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012/7-8/90). Konieczne jest zatem wskazanie przyczyny pierwszego stopnia, a więc okoliczności, które uzasadniają brak możliwości dalszego obdarzenia pracownika zaufaniem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i postanowienie z 18 kwietnia 2018 r., II PK 159/17, LEX nr 2549218). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy bowiem ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, LEX nr 1215413).

W ocenie Sądu, decyzja powoda o wysłaniu do klientów e-maila z dnia 4 listopada 2020 r., a także jego treść zasługiwały na negatywną ocenę. Sąd podziela opinię pozwanego, iż obiektywna ocena treści wysłanej do kontrahentów spółki wiadomości elektronicznej (jej poszczególnych zdań, jak również całego kontekstu wypowiedzi) prowadziła do wniosku, że doszło do naruszenia dobrego imienia pracodawcy oraz mogło spowodować negatywny odbiór pozwanej spółki wśród jej klientów.

Po pierwsze, powód zasugerował klientom, do których wysłał analizowanego e-maila że pracodawca planuje rozwiązanie z nim umowy o pracę, gdyż został zobowiązany do zwrotu samochodu służbowego, telefonu i komputera. Twierdzenia te opierały się tylko na domysłach powoda wynikających z jego przekonania, iż samochód i sprzęt służbowy odbierany był tylko tym pracownikom, z którymi pracodawca zamierzał rozwiązać umowę o pracę. Pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał, że była to informacja nieprawdziwa. Zakwestionowanie tego stanowiska oznaczałoby wkroczenie, tak jak to uczynił powód, w sferę spekulacji. Brak było bowiem obiektywnych wykładników, aby twierdzić, że w rzeczywistości było inaczej, a więc że pracodawca wówczas planował rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Na datę 4 listopada 2020 r. nie było wydarzeń, kwestii, zarzutów, które byłyby przedmiotem istotnego sporu między powodem a jego przełożonymi, czy ogólnie pozwaną Spółką. J. M. (1) wspominał w swych zeznaniach o pewnych zaszłościach, lecz mało konkretnie. Pojawiło się wprawdzie zagadnienie niewłaściwie naliczonych zasiłków chorobowych, lecz sprawa ta była w trakcie wyjaśnienia, a ponadto Sąd nie dostrzega, aby miała ona jakikolwiek związek z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, co zostanie szerzej przedstawione w dalszych rozważaniach.

Zasadniczą kwestią było jednak to, że powód miał obowiązek zwrotu sprzętu służbowego na każde żądanie pracodawcy. Pracodawca w żaden sposób nie musiał tego żądania wobec pracownika uzasadniać. Wynikało to z § 7 umowy o pracę, gdzie wskazano, że pracownik jest zobowiązany zwrócić sprzęt pracodawcy na każde jego żądanie, a bez takiego żądania nie później niż w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy. Powinność ta została nieco zmodyfikowana w protokole z dnia 2 stycznia 2019 r., gdzie wskazano, że powód zgadza się na natychmiastowy zwrot komputera służbowego wraz akcesoriami i oprogramowaniem na życzenie firmy w przypadku długotrwałej choroby – powyżej 2 tygodni (do tej regulacji odwołał się pracodawca w wypowiedzeniu umowy pracę). Żądanie zwrotu samochodu służbowego, telefonu oraz komputera w świetle tych regulacji nie było więc czymś nadzwyczajnym, skoro powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Była to zwykła procedura, która obowiązywała zarówno w przypadku osób z którymi pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę, jak również wobec osób co do których nie ma tego rodzaju planów. Nawet więc gdyby dotychczas stosowano ją tylko wobec osób których stosunek pracy ekspirował, a nie można wykluczyć, że tak właśnie było (materiał dowodowy w tej mierze był rozbieżny, lecz więcej przemawiało na rzecz tego, że odebranie sprzętu służbowego stosowano wobec osób kończących zatrudnienie w pozwanej Spółce), to pracodawca miał prawo odebrać sprzęt służbowy także wtedy, gdy nie miał wobec pracownika takich zamierzeń (Sąd z tego powodu nie poczynił stanowczych ustaleń w zakresie osób, którym odebrano podczas zatrudnienia sprzęt służbowy).

Zauważyć też należy, że nie wiadomo w jakim celu powód dzielił się z klientami swoimi przypuszczeniami. Niczemu to nie służyło, skoro żadnych działań kadrowych dotychczas wobec powoda nie podjęto. W ten sposób powód dał tylko wyraz swojej frustracji, co doprowadziło do przeniesienia wewnętrznych spraw firmowych (niezależnie od tego, że nie doszło jeszcze do ukonstytuowania się jakiegokolwiek sprawy) na forum, które dla tego rodzaju problemów winno być zamknięte. Chodziło przecież o relacje z kontrahentami, wobec których należało dbać o wizerunek pracodawcy i jego dobre imię, co stanowi jednej z podstawowych kanonów pracy każdego sprzedawcy.

Po drugie, użyte przez powoda w e-mailu sformułowania stawiały pracodawcę w złym świetle. Sugerowały, że podejmuje on wobec powoda jakieś utajnione działania wykorzystując fakt, iż przebywa on na zwolnieniu lekarskim. Powód podał, że „został podparty pod murem”, „zmuszony do oddania samochodu, telefonu oraz komputera”, a pracodawca ukrywa rzeczywisty powód tych działań („rzekomo z powodu zwolnienia L4”). Powód rozpostarł wobec klientów wizję jakiegoś spisku wymierzonego w jego osobę, co z pewnością podważało obraz pozwanej Spółki jako solidnego pracodawcy, a w domyśle i solidnego kontrahenta. Warto zauważyć, że oba etosy są aktualnie ze sobą często łączone.

Po trzecie, w końcowej treści e-maila powód zasugerował, że w związku z jego odejściem z pracy ujawnią się problemy w bieżącej obsłudze klientów. Stwierdził bowiem, że „najważniejszym elementem dla mojej osoby zostaje Państwa bezpieczeństwo realizacji kontraktu, dlatego kiedy będą problemy proszę o kontakt będę ingerować i starać się pomóc oczywiście na tyle ile forma mi pozwoli”. Ów passus jest pełen insynuacji i niepoehlebnych sugestii. Z pewnością nadszarpywał on wizerunek pozwanej Spółki. Ukazywała ją jako podmiot, który nie może sobie poradzić z nieobecnością swego pracownika, który nie zadba o swoich kontrahentów. Można też wyczytać z niego przekonanie, że pod znakiem zapytania pozostaje „bezpieczeństwo realizacji kontraktu”, a jedyną osobą, która może pomóc jest powód, lecz może okazać się to niemożliwe, bo Spółka, mimo zagrożeń, na to nie zezwoli.

Zachowaniem podjętym ewidentnie wbrew interesowi pozwanej było utworzenie przez powoda w e-mailu alternatywnego, wobec oficjalnego, kanału komunikacyjnego dla klientów. Powód udostępnił w wiadomości dla kontrahentów swój prywatny adres e-mail i numer telefonu. Nic nie wskazuje na to, że pracodawca tego oczekiwał od powoda. J. M. (1) zeznał, że podjął działania mające zabezpieczyć dostawy dla klientów w listopadzie i grudniu 2020 r., a więc w najbardziej newralgicznym sprzedażowo okresie roku. Powód te działania więc w pewnym stopniu rozbijał, choć jednocześnie wyraził w e-mailu przekonanie, że pracodawca skieruje nowego pracownika na podległy powodowi region.

Resumując, wystosowanie przez powoda do klientów w dniu 4 listopada 2020 r. analizowanego e-maila było działaniem ewidentnie szkodliwym. W ten sposób powód naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Powód podał w e-mailu nie tylko niesprawdzone informacje, ale też zasugerował, że pracodawca postępuje wobec niego nieuczciwie, czym naraził na szwank dobrej imię pozwanej Spółki. Ponadto wskazał, że mogą wystąpić problemy z zaopatrzeniem w produkty, zasugerował, że spółka może sobie z nimi nie poradzić, a tylko on jest niejako ostateczną instancją w tym zakresie. W końcu wprowadził chaos organizacyjny poprzez stworzenie dualizmu w składaniu zamówień (znalazło to potwierdzenie w zeznaniach świadka J. M. (1)).

Zaprezentowana ocena postawy powoda prowadziła do wniosku, że pracodawca miał pełne podstawy, aby utracić do powoda zaufanie. Powszechnie przyjmuje się, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród obowiązków pracownika określonych w art. 100 k.p. nie wymieniono obowiązku takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika, jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999/19/610).

W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne - od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca zaufania nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan zaufania (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie - nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538).

Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być więc potraktowany jako uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (por. wyrok z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNAPiUS 2003/11/267, wyrok z 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002/19/458, wyrok z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000/19/711, wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPiUS 2000/3/104, wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999/19/610, wyrok z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998/19/569, wyrok z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyroku z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

W realiach niniejszej sprawy pracodawca nie mógł już liczyć na powoda jako na lojalnego pracownika. Nie mógł już mieć pewności, że nie podejmie on działań, które będą godzić w jego wizerunek solidnego pracodawcy i kontrahenta. Stąd też Sąd uznał zarzuty zaprezentowane w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione, co skutkowało oddaleniem powództwa odszkodowawczego na podstawie art. 45 § 1 a contrario k.p.

Powód podnosił, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było wadliwe, albowiem stanowiło ono retorsję z uwagi na działalność powoda jako sygnalisty. Wskazywał także, że pracodawca bezprawnie zapoznał się z jego korespondencją elektroniczną, w tym z e-mailem z 4 listopada 2020 r., co także czyniło, zdaniem powoda, wypowiedzenie umowy o pracę bezprawnym.

Odnosząc się do pierwszego zagadnienia wskazać należy, iż w istocie powód zarzucał pozwanej naruszenie art. 30 § 4 k.p. (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, tom I, s. 175 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PK 304/99, OSNAPiUS 2001/1/118; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461; z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404.) Twierdził bowiem, że przyczyna wypowiedzenia była w rzeczywistości inna niż ta, która została przez pracodawcę wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu, brak było jednak przesłanek, które uzasadniałyby takie stanowisko. Zgromadzony materiał dowodowy nie wskazywał na to, że pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę kierował się innymi przyczynami niż te, które wskazane zostały w piśmie z 22 grudnia 2020 r. Nie wynikało to z zeznań J. M. (1), a także kierownika działu kadr K. A. (2). Twierdzenia powoda w tej mierze miały wyłącznie formę niepoddających się jakiegokolwiek weryfikacji przypuszczeń.

Stanowisko to znajduje wsparcie także w tym, w jaki sposób pracodawca postąpił ze zgłoszeniem powoda. Zostało ono sprawdzone przez pracowników działu kadr, a gdy okazało się, że przysługujący powodowi zasiłek chorobowy został wadliwie obliczony z uwagi na błąd w systemie płacowo-kadrowym sprawę zgłoszono firmie zewnętrznej, która

podjęła działania naprawcze. Do wypłaty wyrównania doszło w grudniu 2020 r. Działania zostały zatem podjęte w ciągu jednego miesiąca, a więc stosunkowo sprawnie. Pozbawione były one emocji i cechowały się profesjonalizmem. Podkreślenia wymaga, że jak wynikało z zeznań K. A. (2) o powstałej sytuacji nie został poinformowany Zarząd pozwanej Spółki z względu na typowość sprawy i jej mały ciężar gatunkowy. W tym kontekście traci na znaczeniu to, czy problem dotyczył 12 osób, czy większej grupy pracowników. Liczy się bowiem to, w jaki sposób był on procedowany. W świetle tych okoliczności trudno postawić tezę, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było konsekwencją jego działań w zakresie nieprawidłowości w przedmiocie wysokości zasiłków chorobowych.

Gdy chodzi o drugie zagadnienie, podnieść należy, iż słuszne były twierdzenia powoda, iż pracodawca dopuścił się naruszenia art. 22³ § 1-3 k.p. poprzez zapoznanie się z korespondencją elektroniczną znajdującą się na służbowej skrzynce pocztowej powoda. Wskazany przepis stanowi, że jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej). Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Zgodnie z zamieszczonym w § 3 art. 22³ k.p. odesłaniem do art. 22² § 6-10 k.p. cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

Pracodawca w niniejszej sprawie zapoznał się z zawartością poczty służbowej powoda nie uprzedzając go tym, choć taki obowiązek wynika z cytowanych przepisów kodeksu pracy (art. 22² § 7 k.p. w zw. z art. 22³ § 3 k.p.). Nie były zatem trafne twierdzenia pozwanej, iż służbowy charakter udostępnionej powodowi elektronicznej skrzynki pocztowej sprawiał, że pracodawca ma do niej niezłym nieorganiczny dostęp. Zapatrywanie to było zresztą sprzeczne również z obowiązującym w pozwanej Spółce (...) korzystania z komputerów służbowych w (...) SA”, który także przewidywał obowiązek awizowania pracownikowi, że jego służbowa korespondencja elektroniczna może podlegać kontroli (§ 8 Regulaminu).

Ustalenie, iż zapoznanie się przez pracodawcę z zawartością służbowej skrzynki elektronicznej powoda nastąpiło z naruszeniem prawa nie sprawi jeszcze, że wypowiedzenie umowy o pracę, które było oparte na faktach, które zostały w ten sposób ujawnione, było sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli pracodawca narusza obowiązujące normy, to niekoniecznie usprawiedliwia to zachowanie pracownika. W pewnych przypadkach wadliwe zachowanie pracownika może zostać zniwelowane niezgodnym z prawem działaniem pracodawcy, a w innych konsekwencja tego rodzaju nie wystąpi. Generalnie art. 45 § 1 k.p. koncentruje się na postawie pracownika. Nie nawiązuje natomiast do roli pracodawcy w naruszeniu obowiązków pracowniczych, które legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że punktem odniesienia pozostaje zachowanie zatrudnionego, a ewentualne nieprawidłowości po stronie pracodawcy co do zasady nie rzutują na przesłanki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W każdym wypadku należy więc szczegółowo rozważyć okoliczności, które skłoniły pracodawcę i pracownika do określonego postępowania i w oparciu o tę analizę dokonywać ocenę w płaszczyźnie zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (zob. na tle zwolnienia dyscyplinarnego wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123).

Transponując te uwagi na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż naruszające przepisy kodeksu pracy działanie pracodawcy miało miejsce już po wysłaniu przez powoda do kontrahentów wiadomości z dnia 4 listopada 2020 r. W żaden sposób nie wpłynęło ono na zachowanie powoda, a jedynie spowodowało jego ujawnienie. W tej sytuacji wadliwe zachowanie pracodawcy nie może neutralizować zachowania powoda, skoro nie ma między nimi żadnych punktów stykowych. Były to dwa odrębne wydarzenia, które na siebie nie oddziaływały. Ponadto e-mail z 4 listopada 2020 r. nie odnosił się do spraw osobistych powoda, lecz w całości dotyczył spraw służbowych. Pracodawca wprawdzie nie powinien się z nim zapoznać bez stosownego uprzedzenia, lecz niewątpliwie służbowy charakter korespondencji

zmniejszał ciężar gatunkowy nieprawidłowości, której się dopuścił pracodawca. Pracodawca nie naruszył bowiem sfery prywatnej powoda, a jedynie wkroczył w tę sferę, która była dla niego i tak dostępna, lecz przy zachowaniu pewnych warunków. Sąd uznał zatem, iż naruszenie przez pracodawcę art. 22² § 7 k.p. w zw. z art. 22³ § 3 k.p. sytuuje się poza płaszczyzną ocenną, którą wytycza art. 45 § 1 k.p. Inaczej mówiąc, naruszenie to nie wpływało na zasadność lub zgodność z prawem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

2. Roszczenie o zapłatę premii.

Powództwo o zapłatę premii kwartalnej za IV kwartał 2020 r. zgłoszono zostało w piśmie przygotowawczym z dnia 2 marca 2020 r. Powód wskazał, że w IV kwartale 70% sieci wykonało 90% planu, co daje mu prawo do premii w wysokości 8.500,00 zł. Zaprzeczył, aby premia miała charakter uznaniowy. Jej wypłata zależna była od spełnienia określonych i z góry znanych kryteriów, polegających na realizacji przyjętego planu sprzedaży. Na prawo do premii nie miała wpływu nieobecność powoda w pracy, co potwierdził przełożony powoda J. M. (1) w e-mailu z 30 września 2020 r.

Zakreślona przez powoda faktografia miała charakter wybiórczy, a to z tego względu, że skupiała się ona na sposobie naliczania świadczenia. Przyznać należy, że w tej sferze ujawniało się szereg wątpliwości i rozbieżności. Rudymentarne znaczenie miało jednak inne zagadnienie, a mianowicie to, jak został ukształtowany mechanizm nabywania do niego prawa.

Przed przystąpieniem do szczegółowego omówienia tego zagadnienia należy przedstawić wypracowane w orzecznictwie sądowym zasady nabywania prawa do świadczeń, które pracodawca wprowadza obok wynagrodzenia zasadniczego.

Tytułem uwagi ogólnej wskazać należy, że premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy należeć będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania u danego pracodawcy będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192) Sąd Najwyższy wskazał, że podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę. Ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), pod których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią). Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254), wskazując, że decydujące - z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia - jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy - w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą, a premią polega więc na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie

źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14, Lex nr 1712812), podkreślając, że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą (premią uznaniową) mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne (regulaminy wynagradzania, umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Lex nr 15510; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977/11/207; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979/2/29; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983/12/192; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, Lex nr 303863).

Sąd dostrzega, że w najnowszym orzecznictwie sądowym dualny podział świadczeń na nagrody i premie został zakwestionowany. Zwrócić się w tym zakresie uwagę należy na dwa wyroki Sądu Najwyższego: z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018/2/15 i z dnia 6 września 2017 r., I PK 261/16, LEX nr 2389578. Przewodnią myślą tych orzeczeń jest stwierdzenie, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe - ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych - nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabeździe prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p. a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym rolą sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia.

Dochodzona przez powoda premia wynikała z § 6 umowy o pracę, którego treść została ukształtowana aneksem z dnia 29 stycznia 2019 r. z mocą obowiązująca od dnia 1 lutego 2019 r. Z materiału dowodowego wynikało, że w pozwanej Spółce nie istniały inne regulacje prawne dotyczące wynikającej z umowy o pracę premii. Pozwana podnosiła także, że nie funkcjonuje u niej regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² k.p. i dlatego nie został on złożony do akt sprawy mimo wydania w tym przedmiocie zarządzenia (k. 180-181 akt). Kwestia ta może budzić wątpliwości bacząc na skalę działalności pozwanej, wynikającą choćby z jej stron internetowych (zob. (...)) Sąd nie poddał jej jednak dalszej weryfikacji, a to z tego względu, iż powód w tym przedmiocie nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej. Wprawdzie regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., lecz nie oznacza to, że na Sądzie spoczywa obowiązek sprowadzenia go do akt sprawy poprzez działania podjęte z urzędu. W tym zakresie obowiązują ciężary dowodowe wynikające z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zatem dowodzić fakt winien ten, kto z tego faktu wywodzi skutki prawne. Niewątpliwie ciężar dowodzenia prawa do premii spoczywał na powodzie, a więc to powód powinien przedsięwziąć w tym zakresie stosowną akcję dowodową. Jej brak, w powiązaniu z dostępnym materiałem dowodowym, z którego wynikało, że nie występują w pozwanej Spółce inne regulacje prawne odnoszące

się do premii zadekretowanej w § 6 umowy o pracę, pozwalał na ograniczenie analizy prawnej do zapisów wskazanego postanowienia umownego.

§ 6 umowy o pracę przewidywał trzy świadczenia:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.500,00 zł,
- „premię uznaniową” (zgodnie z terminologią umowy) do kwoty 9.000,00 zł,
- „dodatkowe wynagrodzenie”, które przyznać może Prezes Zarządu za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę.

W zakresie „premię uznaniową” wskazano jedynie, że jest ona naliczana przez Kierownika Działu Sprzedaży kwartalnie. W razie jej naliczenia za dany kwartał kalendarzowy, premia uznaniowa będzie wypłacana wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po zakończeniu kwartału kalendarzowego, za który premia uznaniowa została naliczona.

Warto zauważyć, że uprzednio § 6 umowy stanowił, że powód otrzymywał będzie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4000,00 zł oraz prowizję, która naliczana będzie uznaniowo przez (...) Kierownika Sprzedaży: do kwoty 1900,00 zł w trakcie okresu próbnego i do kwoty 2200,00 zł po okresie próbnym na podstawie oceny realizacji obowiązków określonych w § 1 umowy o pracę. Wskazano również, że za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę Prezes Zarządu może przyznać Pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie lub zmianę wynagrodzenia zasadniczego.

Wprowadzana aneksem z dnia 29 stycznia 2019 r. zmiana miała istotne znaczenie. Po pierwsze, zmieniono terminologię z prowizji na premię uznaniową, po drugie, odstąpiono od rozróżnienia wysokości premii w zależności od okresu zatrudnienia (okres próbny i okres po jego zakończeniu) i w końcu po trzecie i najważniejsze, w brzmieniu przed zmianą prowizja zależała od dokonanej przez Kierownika D. Sprzedaży oceny realizacji obowiązków określonych w § 1 umowy o pracę, zaś od dnia 1 lutego 2019 r. § 6 umowy o pracę nie przewidywał konieczności dokonywania takiej oceny, nie określając żadnych kryteriów, którymi winien kierować się Kierownik D. Sprzedaży naliczając premię. Nowa treść § 6 umowy nie określała więc żadnych przesłanek lub kryteriów wypłaty świadczenia. Premia ta miała więc charakter uznaniowy.

Powód postrzegал wprowadzone w pionie sprzedażowym wewnętrzne warunki uzyskiwania prawa do „premię uznaniową” jako przesłanki premiowe. Był to pogląd błędny, gdyż owe warunki nie wynikały z przepisów płacowych, np. regulaminu wynagradzania, premiowania, czy w końcu z umowy o pracę, a tylko wtedy można byłoby mówić o roszczeniowym charakterze świadczenia uregulowanego w § 6 umowy o pracę. Nie zostały one także wprowadzone przez pracodawcę w innym trybie. Ani J. M. (1), ani H. S., ani M. G. nie byli osobami uprawnionymi do działania za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p., a więc nie byli władni do składania oświadczeń materialnoprawnych w jego imieniu. W materiale dowodowym nie było też wskazań co do tego, iż owe wewnętrzne warunki premiowe podlegały akceptacji osób uprawnionych do działania za pozwanego pracodawcę.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że powód doskonale zdawał sobie sprawę z uznaniowego charakteru premii. Powód wskazywał, że w styczniu 2020 r. toczyły się dyskusje w ramach pionu sprzedaży na temat charakteru prawnego tego świadczenia. Podczas spotkania w styczniu 2020 r. z J. M. (1), H. S. i M. G. KAS zgłosili bowiem postulat, aby zmienić postanowienia umowy o pracę w taki sposób, żeby premia miała charakter roszczeniowy, a nie, jak dotychczas, uznaniowy. Według relacji powoda, H. S. obiecał podjąć działania w tym kierunku, lecz ostatecznie do zmian nie doszło. Powód zeznał również, że wracał do tej sprawy w rozmowach z J. M. (1), lecz one także nie odniosły żadnego skutku.

Bieżąca praktyka naliczania i wypłaty „premię uznaniową” także świadczyła o konsekwentnym postrzeganiu przez pracodawcę tego świadczenia jako świadczenia o charakterze uznaniowym. Przywołać tu trzeba przede wszystkim

fakt wstrzymania wypłaty premii za II kwartał 2020 r. z powodu słabych wyników sprzedażowych w grupie KAS, bez względu na to, czy poszczególni KAS wykonali plan sprzedażowy przewidziany na ten kwartał. Zwrócić również uwagę należy na arbitralną politykę przesuwania nadwykonań. Przywołać tu trzeba skierowany do wszystkich KAS e-mail z 1 października 2020 r., w którym J. M. (1) wskazał, że przesyła zaakceptowany budżet na 3 i 4 kwartał. Poprosił o przesłanie w dniu jutrzejszym (tzw. dzień biurowy) do 15:00 zaplanowanego budżetu po sieciach. Zaznaczył, że w ewentualnych przesunięciach między sieciami lub pomiędzy sieciami i kwartałami rozmowy odbędą się w poniedziałek z H. i poprosił o przygotowanie pytań w tym zakresie. Przesunięcia wymagały zatem zgody uzyskania zgody przełożonego (wynikało to również z zeznań świadków zajmujących stanowisko KAS), która nie zależała od jakichkolwiek przesłanek. Warto też zauważyć, że warunki premiowe były ad hoc poszerzane o zadania wspólne dla wszystkich KAS, np. dotyczące sprzedaży w danym kwartale określonej grupy produktów. Trudno więc uznać, że polityka przyznawania „premi uznaniowej” była stabilna.

Nawiązując do poglądu, w myśl którego konkretne świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą, zauważyć należy, że „premia uznaniowa” wynikająca z § 6 umowy o pracę po pierwsze, nie była obudowana żadnymi przesłankami czy to pozytywnymi, czy to negatywnymi, po drugie, przysługiwała ona obok wynagrodzenia zasadniczego, a po trzecie, zgodnie z wewnętrznymi ustaleniami obowiązującymi w pionie sprzedaży jej rola była wybitnie motywacyjna, gdyż miała ona skłonić przedstawicieli handlowych do intensyfikacji wysiłku sprzedażowego. Te trzy okoliczności świadczyły o tym, że nie zawierała ona elementu „wynagrodzeniowego”, który zasada się na wynikającej z art. 78 § 1 k.p. regule ekwiwalentności. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przewidziane w cytowanym przepisie wektory ocenne nie przystawały do analizowanej „premi uznaniowej”, skoro była ona zupełnie pozbawiona przesłanek wynikających z jakiegokolwiek źródła prawa pracy. Z tych samych względów nie można było potraktować „premi uznaniowej” jako innego świadczenia związanego z pracą.

Nie można także twierdzić, że było to świadczenie wypłacane za zwykle wypełniania obowiązków służbowych, gdyż zgodnie z wewnętrznymi warunkami jego przyzwania konieczne było uzyskania określonego poziomu sprzedaży, co jednoznacznie wskazuje na to, że było ono swoistą nagrodą za osiągnięcie określonego wyniku sprzedażowego. Tym samym spełniało ono przesłanki, o których mowa w art. 105 k.p. („Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.”).

Warto również zauważyć, że okoliczności faktyczne na tle których wydane zostały przywołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r. i z 6 września 2017 r. nie przystawały do okoliczności niniejszej sprawy. W pierwszym wyroku wystąpiła sytuacja, w której pracodawca systematycznie (przez kolejne miesiące) wypłacał wynagrodzenie, którego wysokość przewyższała kwotę wynagrodzenia zasadniczego (minimalnej płacy zasadniczej) o kwotę „premi uznaniowej”. Było to świadczenie wypłacane za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p. W drugim wyroku wypłata premii uznaniowej wynikała z uzgodnień między pracodawcą a pracownikiem, w myśl których premia uznaniowa miała pokrywać w rzeczywistości wynagrodzenie należne powodowi za dodatkowo przepracowane przez niego godziny pracy (ponadwymiarowe). Ewentualna nadwyżka powyżej sumy tych kwot traktowana była jako premia uznaniowa. Takie same zasady dotyczyły innych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z przedstawionych z konieczności tylko w zarysie stanów faktycznych wynika, że wypłacana premia uznaniowa w istocie była zwykłym wynagrodzeniem za pracę. Trudno tu więc znaleźć punkty styżne z realiami niniejszej sprawy.

Abstrahując od dotychczasowych rozważań, końcowo należy stwierdzić, że nawet przyjmując, iż premia, o której mowa w § 6 umowy o pracę miała charakter roszczeniowy, ewentualnie stanowiła składnik wynagrodzenia za pracę, to, w ocenie Sądu, powód nie wykazał, iż wypełnił przesłanki premiowe, tj. że na skutek jego własnej pracy zrealizował

ustanowione minima sprzedażowe (wykonanie 90% planu przez 80% sieci, wykonanie 90% planu przez 70% sieci, wykonanie 90% planu przez 60% sieci).

Powód w zasadzie przez cały IV kwartał 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, co już samo w sobie stawia pod znakiem zapytania możliwość wykonania przez powoda planu sprzedażowego. Powód podnosił, iż mimo to spełnił minima sprzedażowe, gdyż w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał obowiązki zawodowe, a po drugie dysponował nadwykonaniami z poprzednich kwartałów 2020 r.

Odnosząc się do pierwszej kwestii, podnieść trzeba, iż powód nie wykazał ile konkretnie zamówień było efektem jego pracy podczas zwolnienia lekarskiego. Poza sporem było, że na początku listopada 2020 r. powód został pozbawiony narzędzi pracy (przede wszystkim telefonu i komputera służbowego), co z pewnością bardzo utrudniało mu sprzedaż. W tym czasie według zeznań świadków P. K. (1) i J. M. (1) realizacja planu powoda na IV kwartał oscylowała w granicach 25-30% planu. Plan ten został zrealizowany w całości, ale w zdecydowanej większości przez J. M. (1), co potwierdził w swych zeznaniach tak J. M. (1), jak i P. K. (1) (wynika to także z przygotowanego przez powoda zestawienia na k. 103 akt). Powód przekazał wprawdzie w późniejszym czasie jeszcze zamówienia, lecz nie wiadomo jaka była ich ogólna wartość. Wypowiedzi powoda w tym zakresie były zbyt ogólne, aby można było na ich podstawie poczynić konkretne ustalenia faktyczne (zob. przesłuchanie powoda od 03:17:44 do 03:31:14, k. 195-195v. akt).

Gdy chodzi o kwestię nadwykonań, to twierdzenia powoda na temat nadwykonań w I, II i III kwartale 2020 r. (zob. przesłuchanie powoda od 02:59:45 do 03:17:44, k. 194v.-195 akt) były zupełnie gołosłowne. Powód w żaden sposób nie wykazał, jaki był poziom nadwykonań w tych kwartałach, choć istniały w tej mierze szerokie możliwości dowodowe. Twierdzenie powoda, że w ciągu trzech pierwszych kwartałów 2020 r. wykonywał roczny plan sprzedażowy nie miało zatem potwierdzenia dowodowego. Powód powoływał się w tym zakresie na kolejny załącznik do pisma przygotowawczego z 2 marca 2021 r., lecz takowego załącznika w aktach sprawy nie było. Nie został on również przywołany w treści tego pisma. Niezależnie od tego stało ono w sprzeczności z dalszymi zeznaniami powoda, iż w październiku 2020 r., a więc już w czasie choroby, osiągnął sprzedaż pozwalającą na „domknięcie” sprzedaży zaplanowanej na IV kwartał. W świetle tych wypowiedzi nie było zatem jasne, czy powód twierdzi, iż zrealizował plan na IV kwartał już w I, II i III kwartale 2020 r., czy też realizacja planu na IV kwartał w poprzednich kwartałach w formie nadwykonań była tylko częściowa i dla jego wypełnienia konieczna była dalsza sprzedaż. Ponadto wątpliwości budziło, czy ostatecznie powód uwzględnił w realizacji planu na IV kwartał nadwykonanie planu z II kwartału, czy też nie. Kwestia ta była wybitnie problematyczna wobec decyzji o braku możliwości przesunięcia nadwykonań właśnie z II kwartału. Przyjmując tezę o roszczeniowym charakterze premii uregulowanej w § 6 umowy o pracę, możliwość zablokowania nadwykonań przez przełożonych KAS można bowiem ewentualnie traktować jako element systemu premiowego. Twierdzenia powoda w tym zakresie były na tyle niekonsekwentne i chaotyczne, że trudno było ustalić, jak ostatecznie powód wyliczył, iż doszło do wykonania planu za IV kwartał 2020 r. Nie było także pewności co do tego, czy powód uzyskał zgodę na przeniesienie nadwykonań z III kwartału na IV. J. M. (1) tego nie wykluczył, ale też nie był w stanie tego potwierdzić, co winno skłonić powoda do podjęcia dalszych zabiegów dowodowych. Wobec ich braku, zgłoszona przez J. M. (1) wątpliwość nie została w żaden sposób zweryfikowana.

Reasumując, w ocenie Sądu, powód nie wykazał, aby przysługiwało mu roszczenie o wypłatę premii za IV kwartał 2020 r. Było to świadczenie o charakterze uznaniowym, z czego powód doskonale zdawał sobie sprawę. Wewnętrzne zasady przyznawania tego świadczenia, nie zostały uregulowane ani w przepisach wewnątrzzakładowych, ani w umowie o pracę, jak również nie zostały one określone przez osoby umocowane do działania za pozwaną Spółkę. Zasady te zresztą cechowały się tylko względną stabilnością. Ponadto znaczące wątpliwości ujawniły się co do tego, czy powód swoją własną pracą zrealizował plan za IV kwartał 2020 r. Jak już wskazano, twierdzenia powoda w tej sferze były na tyle chwiejne, że trudno było na ich podstawie ustalić w jaki sposób powód skalkulował wykonanie planu, a także czy było to efektem jego własnej pracy. Ze wskazanych względów powództwo w tej części podlegało oddaleniu, o czym orzeczono na podstawie art. 78 § 1 a contrario k.p.

3. Powództwo o zapłatę kwot wynikających z potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

W zakresie wskazanego powództwa Sąd nie poczynił ustaleń faktycznych, albowiem w toku procesu pozwana w całości uznała żądanie powoda oraz wypłaciła dochodzone przez niego kwoty wraz z odsetkami. Skutkowało to cofnięciem przez powoda w tej części pozwu, na co pozwana wyraziła zgodę. Postępowanie w tym zakresie podlegało zatem umorzeniu na podstawie art. 355 k.p.c.

Sąd nie stwierdził przesłanek niedopuszczalności cofnięcia pozwu wymienionych w art. 469 k.p.c. (sprzeczność cofnięcia pozwu ze słusznym interesem pracownika) i w art. 203 § 4 k.p.c. (sprzeczność cofnięcia pozwu z prawem, z zasadami współżycia społecznego lub w celu obejścia prawa).

4. Koszty procesu.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, przy uwzględnieniu art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd nałożył na powoda obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, gdyż pozwany uległ tylko w nieznacznej części żądania, a mianowicie w zakresie roszczeń dotyczących wyrównania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, co stanowiło mniej niż 1% sumy dochodzonych roszczeń (0,58%). W zakresie tego roszczenia możliwe też było zastosowanie reguły wynikającej z art. 101 k.p.c. W myśl tego przepisu zwrot kosztów należy się pozwanemu pomimo uwzględnienia powództwa, jeżeli nie dał powodu do wytoczenia sprawy i uznał przy pierwszej czynności procesowej żądanie pozwu. Tak sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie. Nic nie wskazuje na to, aby powód przed złożeniem pisma z 2 marca 2021 r. zgłosił wobec pozwanej roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie 210,67 zł, a ponadto pozwana już w piśmie z 19 marca 2021 r. wniosła o uwzględnienie żądania w zakresie zapłaty tej kwoty (k. 122 akt).

Kwotę należnych kosztów procesu ustalono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 (co do roszczenia o odszkodowanie, 180,00 zł) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 (co do roszczenia o premię; 1.350,00 zł), przy zastosowaniu § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.; dalej jako rozporządzenie).

Pozwana wносиła o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w wysokości podwójnej stawki minimalnej. Sąd uznał, że realia niniejszej sprawy uzasadniają zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w wysokości półtorakrotności stawki minimalnej. Zgodnie z przywołanym § 15 ust. 3 rozporządzenia opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to:

- 1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawieńnictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu;
- 2) wartość przedmiotu sprawy;
- 3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie;
- 4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

Przedmiotowa sprawa była stosunkowo skomplikowana, a ponadto wiązał się z nią znaczący nakład pracy po stronie pełnomocnika. Pełnomocnik pozwanej złożył dwa obszernie, polemiczne pisma procesowe, a ponadto aktywnie uczestniczył w dwóch rozprawach. Rozprawa w dniu 9 kwietnia 2021 r. trwała ponad 5 godzin, a rozprawa w dniu 2 czerwca 2021 r. prawie 6 godzin. W trakcie obu rozpraw przesłuchano znaczącą liczbę osób. Zdaniem Sądu, wiążący

się ze sprawą nakład pracy i jej stopień skomplikowania uzasadniał przyznanie wynagrodzenia właśnie w wysokości półtorakrotności stawki minimalnej.

Kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa (art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.) wobec brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.