

*Sygn. VPa 157/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 10 grudnia 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Marcin Wojciechowski (spr.)*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa D. A.*

*przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.*

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

*na skutek apelacji powoda D. A. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 17 maja 2013r. sygn. IV P 338/12*

*oddala apelację.*

Sygn. akt V Pa 157/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 września 2012 roku powód D. A. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. w O. kwoty 11.484,00 PLN tytułem odszkodowania oraz kwoty 4.393,08 PLN tytułem skapitalizowanych odsetek w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż ustalając wysokość dochodzonego odszkodowania wziął pod uwagę oprócz minimalnego wynagrodzenia w wysokości obowiązującej w roku 2009 również dodatek funkcyjny w wysokości 200% zasadniczego wynagrodzenia w umowie o pracę zwany premią uznaniową.

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 października 2012 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Na rozprawie w dniu 17 maja 2013 roku pozwana Spółka uznała powództwo w części dotyczącej odszkodowania w wysokości odpowiadającej trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za rok 2009 tj. 3x 1.276,00 PLN.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2013 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim w sprawie IV P 338/12 zasądził od pozwanej Spółki (...) na rzecz powoda D. A. kwotę 5.207,25 PLN tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2009 roku do dnia zapłaty, oddalając powództwa w pozostałej części.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

D. A. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 marca 1998 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełny etat, na stanowisku dyrektora ds. finansowych. W umowie o pracę obie strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda składa się z wynagrodzenia zasadniczego 500,00 PLN brutto oraz z premii uznaniowej do 250 % wynagrodzenia zasadniczego. Strony w umowie zawarły klauzulę, że wynagrodzenia zasadnicze powoda powinno być nie mniejsze niż najniższa pensja krajowa ustalana do wyliczenia składek ZUS.

Od dnia 1 maja 2000 roku wymiar czasu pracy powoda obniżono do ¼ etatu, a od 1 września 2002 roku w drodze porozumienia stron ustalono ponowne zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy, zmieniono stanowisko na dyrektora – głównego księgowego i ustaliły wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 760,00 PLN plus premia uznaniowa w wysokości do 200% wynagrodzenia zasadniczego.

Podstawa przyznawania premii opierała się do 1999 roku na opracowanym przez powoda i współwłaścicieli spółki systemie premiowania. Z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanej po wewnętrznych ustaleniach od 1999 roku odstąpiono od tego systemu i premie nie były przyznawane. W 2001 roku powrócono do przyznawania premii i do listy płac były dołączane zarządzenia Prezesa o przyznaniu premii, która naliczał powód. Zarządzenie o przyznaniu premii były wydawane zgodnie z sugestią powoda o konieczności takich zarządzeń. Po pewnym czasie zrezygnowano z zarządzeń i premie, które naliczał powód były naliczane w stałej wysokości.

D obowiązków powoda jako głównego księgowego należało sporządzanie list płac, które zatwierdzał Prezes. Powód w okresie od października 2008 roku do czerwca 2009 roku naliczał sobie wynagrodzenie w kwocie równej płacy zasadniczej w wysokości minimalnego wynagrodzenia i premii w stałej wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego. Prezes Zarządu pozwanej najpierw w czerwcu 2009 roku, a następnie pisemnie polecił powodowi wstrzymanie naliczania premii uznaniowych w związku z trudną sytuacją finansową firmy. Powód po otrzymaniu pisma dokonał korekty premii uznaniowej naliczonej dla siebie za miesiąc lipiec. Od sierpnia 2009 roku powód naliczał sobie na liście płac tylko wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z poleceniem pracodawcy.

Powód za zgodą pracodawcy wobec braku wpłaty wynagrodzenia lub wypłaty go tylko w części podjął przed kilku laty dodatkowe zatrudnienie w innych firmach. Prezes Zarządu pozwanej Spółki przystał również na nieobecności powoda w pracy w związku z wykonywaniem przez niego pracy na rzecz innych podmiotów w tym samym czasie.

D. A. w dniu 20 października 2009 roku rozwiązał z pozwaną Spółką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków – niewypłacania wynagrodzenia od lipca 2003 roku.

Według wyliczeń pracodawcy należne powodowi odszkodowanie wynosiło 3.828,00 PLN przy ustalaniu jako podstawy składników wynagrodzenia za 3 miesiące oraz kwota 5.207,25 PLN przy wzięciu pod uwagę składników wynagrodzenia z dwunastu miesięcy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda zostało uznane co do zasady, sporną zaś kwestią była wysokość należnego odszkodowania.

Spór powyższy wynikał z rozbieżnego stanowiska stron co do interpretacji użytego w umowach o pracę sformułowania „premia uznaniowa” jako składnika wynagrodzenia – oznaczającego według pracodawcy premię uznaniową, a według powoda dodatek funkcyjny.

Sąd Rejonowy po ustaleniu zakresu pojęć „premia uznaniowa” i „dodatek funkcyjny” wskazał, iż powód otrzymywał premię uznaniową, a nie dodatek funkcyjny. Z powyższym przemawia, zdaniem Sądu I instancji, sposób jej przyznawania w formie comiesięcznych zarządzeń pracodawcy. Sąd Rejonowy podkreślił, że to powód wówczas taką formę przyznawania premii uznał za konieczną. Istotne także było to, że umowy o pracę i porozumienia między stronami posługują się określeniem „premia uznaniowa”. Natomiast obowiązujące w pozwanej Spółce kolejne

systemy premiowania posługujące się nieprawidłowym sformułowaniem „ dodatki funkcyjne pod nazwą premia uznaniowa” funkcjonowały jedynie do roku 1999, czego powód nie kwestionował, i zostały zastąpione wprowadzeniem comiesięcznych zarządzeń o przyznaniu premii, stanowiących podstawę do jej naliczenia, a następnie powstał zwyczaj przyznawania premii w sposób dorozumiany w stałej wysokości bez wydawania zarządzeń, które to powód naliczał, w tym również sobie, w stałej wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego. Zwyczaj ten przerwał pracodawca, wydając powodowi polecenie zaprzestania naliczania premii od lipca 2009 roku.

Zdaniem Sądu Rejonowego doszło do naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków w stosunku do powoda co skutkowało prawem do odszkodowania zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W ocenie Sądu I instancji należna kwota wyniosła 5.207,25 PLN z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia, tj od dnia następnego po dniu, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę tj. od 21 października 2009 roku. Sąd Rejonowy wskazał, iż przyjął jako podstawę ustalenia wysokości należnego odszkodowania wariant wyliczeń obejmujący jako ich postawę wynagrodzenie powoda za okres 12 miesięcy.

W zakresie powyżej kwoty 5.207,25 PLN Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne jako oparte na twierdzeniu, iż podstawą wyliczeń winien być dodatek funkcyjny w wysokości 200% wynagrodzenia zasadniczego, a nie premia uznaniowa, która był naliczana w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

Powyższy wyrok zaskarżył powód D. A. w części dotyczącej kwoty 10.669,83 PLN tj oddalonej części powództwa.

Powód zarzucił Sądowi Rejonowemu, iż przy wydaniu wyroku dopuścił się:

- naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie sprzecznego z zasadami doświadczenia życiowego, wiedzy ogólnej, regułami dedukcyjnego wnioskowania i zebrany w sprawie materiałem dowodowym twierdzenia , że do podstawy wyliczenia odszkodowania należały się wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią uznaniową, mimo funkcjonujących w pozwanej spółce systemów premiowania, zmieniających zasady wypłaty premii ustalone w regulaminie wynagrodzeń

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji gdy materiał dowodowy nie dawał podstawy do innej niż literalna wykładni oświadczeń woli w zakresie zawartego w dniu 31 sierpnia 2002 roku porozumienia zmieniającego warunki pracy powoda;

art. 18 ust 1 i 2 k.p. poprzez ich nie zastosowanie i dokonanie oceny zasadności roszczeń powoda w oparciu o postanowienia regulaminu wynagrodzeń, mimo wprowadzenia w pozwanej spółce korzystniejszych dla pracownika systemów premiowania;

brak zasądzenia na rzecz powoda odsetek skapitalizowanych za okres od dnia wymagalności do dnia wniesienia pozwu tj. 10.09.2012 r.

W konkluzji skargi apelacyjnej powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.669,83 PLN z ustawowymi odsetkami.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie apelacji.

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

Apelacja powoda jest bezzasadna.

Dokonując oceny podniesionych w apelacji zarzutów należy stwierdzić, iż nie mogły one znaleźć uznania Sądu Okręgowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż podstawą sporu stron jest odmienna interpretacja treści stosunku pracy w zakresie przysługujących powodowi składników wynagrodzenia. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia zakresu pojęć „dodatek funkcyjny” i „premia uznaniowa”, wskazał na różnice między takimi składnikami wynagrodzenia pracownika i tak zdefiniowane pojęcia odniósł do przyjętego stanu faktycznego.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko i wywody Sądu Rejonowego, iż w treści stosunku pracy powoda zawarto prawo do premii uznaniowej, a nie do dodatku funkcyjnego.

Wbrew stanowisku powoda ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe, a zarzuty powoda ich dotyczące są w istocie próbą polemiki. Zarzut powoda dotyczący naruszenia przepisów postępowania mającego mieć postać sprzecznego z zasadami doświadczenia życiowego, wiedzy ogólnej, regułami dedukcyjnego wnioskowania i zebrany w sprawie materiałem dowodowym twierdzenia, że do podstawy wyliczenia odszkodowania należały się wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią uznaniową, mimo funkcjonujących w pozwanej spółce systemów premiowania, zmieniających zasady wypłaty premii ustalone w regulaminie wynagrodzeń jest bezzasadny. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił treść stosunku pracy powoda i ustaloną treść odniósł do przyjętych w judykaturze i doktrynie prawa pracy definicji dodatku funkcyjnego i premii uznaniowej. Wywód Sądu I instancji jest logiczny i pełny, jednoznacznie wskazano jakie okoliczności faktyczne potwierdzają wnioski Sądu Rejonowego.

Tak samo za bezzasadne należało uznać podniesione zarzuty naruszenia prawa materialnego. Wbrew stanowisku powoda Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał interpretacji treści umowy o pracę oraz porozumień między powodem, a pozwanym pracodawcą.

Wbrew stanowisku powoda nie doszło także do naruszenia art. 18 k.p. przedstawiona przez powoda interpretacja treści tej normy nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, bowiem do zmian treści stosunku pracy doszło w drodze zgodnych oświadczeń woli, a zmiany wysokości przysługującej premii są skutkiem tych oświadczeń, i mieszczą się w granicach przez nie wyznaczone.

Należy także wskazać, iż powód w apelacji powołuje się na dowody przeprowadzone w odrębnym postępowaniu, a nie przeprowadzone przed Sądem I instancji, które to dowody stanowiły podstawę do ustaleń Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie V P 30/09 i Sądu Apelacyjnego w Łodzi i związanych z tym orzeczeń niekorzystnych dla powoda, które to ustalenia i wyroki powód kwestionuje w treści zgłoszonej apelacji.

Istotnym jest, iż postępowanie przed Sądem Pracy jest postępowaniem kontradyktoryjnym. Przepisy postępowania cywilnego nie wyłączają tej zasady w postępowaniu z zakresu prawa pracy, także w którym czynności dowodowe Sądu z urzędu są ograniczone i to na powodzie spoczywał obowiązek wykazania prawdziwości zgłoszonych twierdzeń i przedstawienia dowodów na ich poparcie. Powód zaś w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie zgłaszał dowodów mających potwierdzić prawdziwość jego twierdzeń.

Mając powyższe na uwadze należało uznać apelację powoda za niezasadną i podlegającą oddaleniu.