

Sygn. akt IV Pa 93/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Załęska

Sędziowie: SO Sławomir Górny

SO Sławomir Matusiak (spr.)

Protokolant: staż. Sylwia Kulawiecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 października 2015 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o zapłatę premii

na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 03 czerwca 2015 roku sygn. akt IV P 2/15

1. z apelacji pozwanego:

a) zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że kwotę 14 000 (czternaście tysięcy) złotych netto obniża do kwoty 5 000 (pięć tysięcy) złotych netto jako należność z tytułu premii za okres od grudnia 2012 roku do kwietnia 2013 roku;

b) zmienia zaskarżony wyrok w pkt.3 i nie obciąża pozwanego wydatkami na rzecz Skarbu Państwa;

c) zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 4 w ten sposób, że zasądza od powódki K. P. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję kwotę 1093,60 (jeden tysiąc dziewięćdziesiąt trzy 60/100) złote;

2. w pozostałym zakresie oddala apelację;

3. z apelacji powódki: oddala apelację;

4. zasądza od powódki K. P. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w S.

1189,50 (tysiąc sto osiemdziesiąt dziewięć 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 93/15

UZASADNIENIE

K. P. w pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego w Wieluniu – Sądu Pracy, wystąpiła przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o zasądzenie kwoty 14.000,00 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconej premii za okres od grudnia 2012 roku do stycznia 2014 roku oraz kwoty 12.000,00 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu zmiany wysokości świadczenia dodatkowego zawartego w porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż zatrudniona była w pozwanej firmie od 01 października 2008 r., od dnia 01 maja 2009 r. zajmując stanowisko głównego księgowego i dyrektora do spraw finansowo – administracyjnych z wynagrodzeniem w kwocie 6.600,00 zł brutto miesięcznie. Od 01 grudnia 2012 r. powódka otrzymała stałą premię w wysokości 3.588,00 zł brutto miesięcznie oraz premię miesięczną w wysokości 1.000,00 zł netto. Pozwana nie wypłacała powódce premii w kwocie 1.000,00 zł netto. W dniu 30 stycznia 2014 r. strony zawarły porozumienie dotyczące rozwiązania stosunku pracy. W trakcie podpisania porozumienia pokazano powódce jedynie umowę o pracę i aneks do umowy, czym wprowadzono powódkę w błąd co do wysokości jej wynagrodzenia; powódka nie miała możliwości weryfikacji przedstawionych dokumentów, dopiero po zapoznaniu się z własnymi dokumentami dopatrzyła się wady oświadczenia woli. Na rozprawie w dniu 09 kwietnia 2015 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż powódka uchyła się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu; powódka zawierając z pozwaną porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy działała pod wpływem błędu co do wysokości przysługujących jej świadczeń.

W odpowiedzi na pozew pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania podnosząc, iż pracodawca nigdy nie przyznał powódce premii w wysokości 1.000,00 zł; dokument potwierdzający przyznanie drugiej w ciągu jednego tygodnia premii nie został złożony do akt osobowych powódki i wątpliwe jest, aby powódka, zatrudniona na stanowisku głównego księgowego, godziła się na niewypłacanie przez ponad rok premii w wysokości 1.000,00 zł miesięcznie. W porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r. strony uregulowały wszystkie zagadnienia dotyczące rozwiązania umowy o pracę i korzystając ze swobody umów uzgodniły wypłatę świadczenie dodatkowego w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto oraz premii przyznanej aneksem do umowy o pracę z dnia 26 listopada 2012 r. w łącznej wysokości 122.256,00 zł płatnego w dwunastu miesięcznych ratach po 10.188,00 zł brutto każda, poczynając od marca 2014 roku. Strony nie przewidziały zapłaty żadnego innego świadczenia pieniężnego.

Zaskarżonym wyrokiem wydanym w dniu 3 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Wieluniu: w pkt 1 zasądził od (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz K. P. tytułem premii kwotę 14.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od kwot po 1.000,00 zł liczonymi od 11 dnia każdego miesiąca poczynając od stycznia 2013 r. do 11 stycznia 2014 r. i od kwoty 1.000,00 zł od 1 lutego 2014 r.; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt 3 nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Wieluniu kwotę 81,26 zł tytułem zwrotu wydatków, w pkt 4 zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

K. P. zatrudniona była w pozwanej spółce od 01 października 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia, od dnia 01 maja 2009 r. na stanowisku głównego księgowego, dyrektora do spraw administracyjno – finansowych z wynagrodzeniem 6.600,00 zł brutto miesięcznie. Na podstawie aneksu z dnia 26 listopada 2012 r. pracodawca przyznał powódce stałą miesięczną premię w kwocie 3.588,00 zł brutto. Decyzję w sprawie premii podjął prokurent firmy M. L. w związku z tym, że były duże różnice w wysokości płac między kadrą kierowniczą, a główną księgową, a firma zarobiła dużo pieniędzy.

W dniu 01 grudnia 2012 r. powódce przyznana została przez pracodawcę premia miesięczna w wysokości 1.000,00 zł netto płatna od grudnia 2012 roku. Powódka wynegocjowała tę premię z prokurentem firmy M. L. w związku z obowiązkami wykonywanymi przy wdrażaniu nowego systemu komputerowego w firmie wymagającymi od powódki większego nakładu i czasu pracy. Pismo w sprawie przyznania tej premii powódka sporządziła na komputerze i

zaniósł do podpisu prokurentowi, a następnie oddał pismo do działu kadr. Drugi egzemplarz pisma podpisany przez prokurenta powódka zostawiła dla siebie. Decyzja o przyznaniu powódce premii należała do prokurenta M. L..

W dniu 30 stycznia 2014 r. pomiędzy K. P. a pracodawcą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. zawarte zostało porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę zawartej w dniu 01 października 2008 r. Strony porozumienia ustaliły, iż łącząca je umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2014 r. za porozumieniem stron. W związku z dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia wynikającym z umowy o pracę strony uzgodniły, iż K. P. otrzyma dodatkowe świadczenie w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto oraz premii przyznanej aneksem do umowy o pracę z dnia 26 listopada 2012r. w łącznej kwocie 122.256,00 zł brutto, którego zapłata nastąpi w 12 równych miesięcznych ratach w wysokości 10.188,00 zł brutto każda, płatnych do dnia 10-go dnia każdego miesiąca poczynając od marca 2014 r. Pracodawca zobowiązał się ponadto do pokrycia kosztów utrzymania udostępnionego powódce mieszkania oraz kosztów rozmów telefonicznych do kwoty 200,00 zł do dnia 31 marca 2014 r. K. P. zobowiązała się w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, telefonicznie lub osobiście w siedzibie pracodawcy, udzielać wszelkich niezbędnych informacji związanych z wykonywaniem jej obowiązków pracowniczych w trakcie trwania stosunku pracy, w szczególności w zakresie cen transferowych oraz prowadzonych postępowań podatkowych. Wynagrodzenie powódki za te czynności zostało uwzględnione w dodatkowym świadczeniu, pracodawca zobowiązał się natomiast do pokrycia kosztów związanych z dojazdem powódki do firmy. W porozumieniu zawarto oświadczenie stron, iż porozumienie wyczerpuje wszelkie roszczenia i żądania pracownika z tytułu stosunku pracy, a jakiegokolwiek nieporozumienia powstałe na gruncie regulacji porozumienia nie będą stanowiły podstawy do wszczęcia sporu sądowego przeciwko drugiej stronie. Spotkanie z powódką w sprawie zawarcia porozumienia odbywało się w siedzibie firmy i trwało kilka godzin. Pozwaną reprezentował prokurent, obecny był tłumacz i radca prawny.

Pismem z dnia 26 maja 2014 r. K. P. zwróciła się do pozwanej o wypłatę premii za okres od grudnia 2012 do stycznia 2014 roku wraz odsetkami oraz do wypłaty dodatkowego świadczenia ustalonego w porozumieniu w wysokości uwzględniającej tę premię. Powódka wezwała następnie pozwaną pismem z dnia 22 września 2014 r. do zapłaty kwoty 21.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem zaległej premii.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków i stron Sąd Rejonowy wskazał na sprzeczności między zeznaniami świadka A. N. z twierdzeniami powódki co do tego, czy powódka przekazała pismo prokurenta M. L. w sprawie przyznania jej premii w kwocie 1.000,00 zł netto do działu kadr. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma podstaw do tego, aby nie dać wiary powódce, iż pismo złożyła w dziale kadr, gdzie poza świadkiem zatrudniona była druga jeszcze osoba. W ocenie Sądu meriti niewiarygodne są zeznania świadka, iż powódka miała zmuszać ją do zamiany umów i grozić w związku z tym świadkowi. Sąd Rejonowy zaznaczył też, iż są wzajemnie sprzeczne zeznania powódki oraz prokurenta L. J. (1) na okoliczność daty zakończenia wdrażania w firmie systemu (...), w związku z którym M. L., działając w imieniu pracodawcy, przyznał powódce premię. Na ocenę wiarygodności relacjonowanych zdarzeń ma zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność, iż L. J. (1) zatrudniona została w pozwanej firmie w lutym 2014 roku, już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę i okoliczności związane z przyznaniem powódce premii w kwocie 1.000,00 zł oraz zawarciem przez strony przedmiotowego porozumienia z dokumentów i przekazu innym pracownikom.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części obejmującej żądanie zasądzenia premii w kwocie 14.000,00 zł za okres od grudnia 2012 roku do stycznia 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych rat miesięcznych. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż chociaż strona pozwana kwestionowała przyznanie powódce z dniem 01 grudnia 2012 r. premii w wysokości 1.000,00 zł, to powódka na okoliczność przyznania premii złożyła dokument podpisany przez działającego wówczas w imieniu pracodawcy prokurenta M. L., który potwierdził w zeznaniach, iż podpisał dokument przyznając powódce premię za wdrażanie nowego systemu komputerowego w pozwanej firmie. Zatem zdaniem Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódce przyznana została przez pracodawcę premia w kwocie 1.000,00 zł, której to premii powódka nie otrzymywała, mimo iż premia taka jako składnik wynagrodzenia powinna być wypłacana. Sąd Rejonowy nawiązał przy tym do treści porozumienia z dnia 30 stycznia 2014 r. i zawartej w nim klauzuli, iż

porozumienie wyczerpuje wszelkie roszczenia i żądania pracownika z tytułu stosunku pracy, podnosząc iż dla oceny wpływu tego postanowienia umownego na zasadność roszczenia powódki powołać należy przepis art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zakaz ten dotyczy zarówno wynagrodzenia w całości, jak i jego poszczególnych składników, wobec tego również przyznanej powódce premii. Sąd a quo podniósł, iż w porozumieniu stanowiącym ugodę zawartą przez strony w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę nie ma mowy o tym, iż dodatkowe świadczenie, do którego zapłaty zobowiązał się pracodawca, obejmuje również niewypłaconą powódce premię w kwocie 1.000,00 zł miesięcznie. Nie można zatem przyjąć ani domniemywać, iż powódka zawierając z pozwaną porozumienie zrezygnowała z przysługującej jej części wynagrodzenia w postaci premii. Sąd Rejonowy wywiódł, że ponieważ premia została przyznana z dniem 01 grudnia 2012 r. i do końca zatrudnienia nie zostało powódce wręczone żadne pismo, w którym pracodawca zmieniłby warunki pracy i płacy w zakresie przyznanej premii w związku z wdrażaniem systemu, nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko prokurenta L. J. (1), iż premia może ewentualnie dotyczyć tylko okresu wdrażania systemu, przy czym na marginesie należy zauważyć, iż żadna ze stron nie wykazała w niniejszym postępowaniu, kiedy faktycznie nastąpiło zakończenie procesu wdrażania nowego systemu komputerowego. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 14.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych rat premii w kwocie po 1.000,00 zł miesięcznie.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo w pozostałej części podlega oddaleniu. Sąd meriti wskazał, iż w porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r. strony uzgodniły wszystkie okoliczności związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Powódce przyznano dodatkowe świadczenie w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia za pracę łącznie z premią przyznaną aneksem z dnia 26 listopada 2012 r. oraz uprawnienie do korzystania z mieszkania i karty telefonicznej do dnia 31 marca 2014 r. Powódka zobowiązała się z kolei wzajemnie, iż w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, na każde żądanie pracodawcy, telefonicznie lub osobiście, udzieli niezbędnych informacji związanych z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi. Strony ustaliły, iż wynagrodzenie za te czynności, które powódka wykona na żądanie pracodawcy objęte jest już dodatkowym świadczeniem, podobnie jak wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 i 2014 rok. Z zawartej w porozumieniu klauzuli wynika, iż porozumienie wyczerpuje wszelkie roszczenia i żądania pracownika z tytułu stosunku pracy, a jakiegokolwiek nieporozumienia nie będą stanowiły podstawy do wszczęcia sporu sądowego przeciwko drugiej stronie. Powódka zgodziła się na określoną w jasnym zapisie w porozumieniu wysokość świadczenia dodatkowego obejmującą dwunastokrotność wynagrodzenia powódki wraz z premią wynikającą z aneksu z 26 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy stwierdził, iż pomimo tego, iż wysokość dodatkowego świadczenia ustalonego w porozumieniu nie uwzględnia premii w kwocie 1.000,00 zł, to nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powódki, iż porozumienie zawarła pod wpływem błędu. Przepis art. 84 k.c. stanowi, iż w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie złożone było innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Porozumienie stanowiło ugodę między stronami w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd meriti zaznaczył, że zawieranie porozumienia trwało wiele godzin a powódka brała udział w negocjacjach w sprawie zawarcia porozumienia i miała możliwość i czas zapoznania się z treścią przygotowanego projektu porozumienia i przeanalizowania zapisu co do wysokości świadczenia dodatkowego i składników wynagrodzenia, które uwzględniono przy jego ustaleniu. Powódka podpisując porozumienie w istocie godziła się na to, iż premia w wysokości 1.000,00 zł nie została w świadczeniu dodatkowym uwzględniona. Zdaniem Sądu Rejonowego niewiarygodne są twierdzenia powódki, iż nie wiedziała, iż świadczenie nie obejmuje premii 1.000,00 zł i że premia nie była jej wypłacana, skoro K. P. dysponowała dokumentem podpisanym przez M. L. w sprawie przyznania premii a do tego jako osoba nadzorująca kadry nie mogła nie zdawać sobie sprawy z wysokości swojego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy uznał, że zawierając porozumienie powódka nie znajdowała się pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej i zgodziła się na wysokość dodatkowego świadczenia ustalonego w porozumieniu rezygnując z dodatkowych roszczeń w stosunku do pracodawcy. O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zdanie pierwsze k.p.c. mając na uwadze, iż roszczenie powódki zostało uwzględnione częściowo,

zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami i orzekł o obowiązku zwrotu przez pozwaną wydatków poniesionych na wypłacone powołanemu przez nią świadkowi A. N. koszty dojazdu do Sądu.

Apelacje o wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Wieluniu wywiodły obie strony.

Powódka zaskarżyła przedmiotowy wyrok w części, tj. w zakresie pkt 2 i 4 w zakresie oddalenia powództwa o zasądzenie kwoty 12.000 zł z tytułu zmiany wysokości świadczenia dodatkowego zawartego w porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r.

Zaskarżonemu orzeczeniu pełnomocnik powódki zarzucił:

a) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- bezzasadną odmowę wiary zeznaniom powódki, iż K. P. nie wiedziała, że premia w wysokości 1.000 zł przyznana jej w dniu 1 grudnia 2012 r. nie jest jej faktycznie wypłacana, a w konsekwencji, że nie wiedziała, iż świadczenie dodatkowe wskazane w porozumieniu dotyczącym rozwiązania stosunku pracy nie obejmuje przedmiotowej premii;
- nieuzasadnione pominięcie przez Sąd I Instancji istotnej okoliczności, iż K. P. została wprowadzona w błąd przez stronę pozwaną, z uwagi na fakt udostępnienia powódce podczas negocjacji jedynie części dokumentacji dotyczącej jej wynagrodzenia z pominięciem informacji o premii w wysokości 1.000 zł, w sytuacji w której powódka nie miała możliwości zweryfikowania rzetelności przedstawianych jej danych z dokumentami, które miała w mieszkaniu w Ł., bowiem porozumienie dotyczące rozwiązania stosunku pracy miało zostać zawarte w dniu 30 stycznia 2014 r.;

b) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 84 § 1 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd I Instancji, że błąd K. P. nie został wywołany przez stronę pozwaną, co doprowadziło z kolei do błędnego ustalenia, że powódka nie znajdowała się pod wpływem błędu.

Mając na uwadze zgłoszone w apelacji zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 12.000 zł z ustawowymi odsetkami oraz kosztów postępowania za drugą instancję.

W uzasadnieniu złożonego środka odwoławczego pełnomocnik powódki podniósł, iż ustalenie Sądu I instancji dotyczące faktu, że powódka nie mogła nie zdawać sobie sprawy z wysokości swojego wynagrodzenia co za tym idzie nie wiedzieć, że świadczenie dodatkowe opisane w porozumieniu dotyczącym rozwiązania stosunku pracy nie obejmuje premii w wysokości 1.000 zł oraz że premia nie jest wypłacana, pomija logiczne i precyzyjne wyjaśnienia, jakie K. P. złożyła w charakterze strony. Powódka bowiem szczegółowo wyjaśniła przyczyny braku wiedzy w przedmiotowym zakresie, opisując nie tylko okoliczności przyznania jej przedmiotowej premii, lecz również charakter i zakres obowiązków po przyznaniu jej premii oraz okoliczności zawierania porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy. Opisane przez K. P. okoliczności w pełni usprawiedliwiały więc brak wiedzy powódki w zakresie wysokości jej wynagrodzenia oraz składników przedmiotowego świadczenia dodatkowego. W efekcie dokonane w tym zakresie ustalenia Sądu I instancji oparte zostały na dowolnej a nie swobodnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie pełnomocnika skarżącej nieuzasadnione są również ustalenia Sądu I instancji, według których zawierając porozumienie K. P. nie znajdowała się pod wpływem błędu. Przytaczając treść przepisu art. 84 k.c. pełnomocnik K. P. podniósł, że pracodawca świadomie wprowadził powódkę w błąd, gdyż w trakcie negocjacji w przedmiocie treści porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy nie udostępnił powódce kompletu dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia powódki, bowiem całkowicie pominął informację o premii w wysokości 1.000 zł. Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, iż K. P. działała pod wpływem presji czasu, jako że treść porozumienia musiała być przez nią podpisana w dniu 30 stycznia 2014 r., co uniemożliwiło jej zweryfikowanie rzetelności przedstawianych jej przez

stronę pozwaną danych z dokumentami, które miała - poza zakładem pracy - w mieszkaniu w Ł.. Konkludując pełnomocnik powódki stwierdził, że gdyby powódka otrzymała od pracodawcy informację o rzeczywistej wysokości jej wynagrodzenia to z całą pewnością nie zgodziłaby się na ustalenie wysokości świadczenia dodatkowego z pominięciem należnej jej premii tym bardziej w sytuacji, gdy podpisanie porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy leżało w interesie jedynie strony pozwanej. Sąd Rejonowy nie uwzględnił natomiast faktu skutecznego uchylecia się K. P. od skutków prawnych swojego oświadczenia woli.

Wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Wieluniu został zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną w punktach pierwszym, trzecim i czwartym.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił:

1. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez naruszenie reguł postępowania wynikających z logicznego wnioskowania, wiedzy powszechnej oraz doświadczenia w wyniku:

a) poprzez przyjęcie, że powódce - pracownikowi pełniącemu funkcję głównego księgowego i nadzorującemu dział kadr - została w dniu 1 grudnia 2012 r. przyznana premia w wysokości 1.000 zł netto miesięcznie, a pracownik ten -choć według ustaleń Sądu I Instancji o przyznaniu premii musiał wiedzieć i nie domagał się wypłaty tego świadczenia przez okres ponad dwóch lat a podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazywał na ten składnik swojego wynagrodzenia, podczas gdy w ocenie pozwanej premia w tamtym okresie pracownikowi nie została w ogóle przyznana;

b) poprzez przyjęcie, że powódka oddała dokument przyznający premię do działu kadr, chociaż w jej numerowanej dokumentacji pracowniczej, do której powódka miała dostęp i wgląd, dokument taki się nie znajdował, a dział kadr podlegał bezpośrednio jej kierownictwu;

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie, że:

a) powódka oddała porozumienie o premii do działu kadr, chociaż w jej dokumentacji pracowniczej dokument taki się nie znajdował, a świadek A. N. zeznała, że dokument taki nie został do działu kadr złożony oraz wskazała okoliczności związane z wywieraniem na nią przez powódkę presji w zakresie jej dokumentacji pracowniczej;

b) powódka udowodniła okoliczność wdrażania w księgowości systemu (...), za co przyznano jej premię, podczas gdy z dowodu z przesłuchania strony pozwanej wynika, że wdrażanie tego systemu zakończyło się najpóźniej 30 kwietnia 2013 r., czyli na 9 miesięcy przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, a sama powódka również potwierdziła, że jeszcze w okresie zatrudnienia pracowała już na nowym oprogramowaniu, co świadczy o zakończeniu wdrożenia (domniemanie faktyczne);

3. naruszenie art. 917 k.c. w zw. z art. 65 k.c. oraz 300 k.p. poprzez przyjęcie, że nieważne jest zrzeczenie się przez powódkę jako pracownika prawa do premii, podczas gdy istotą ugody są wzajemne ustępstwa stron, celem porozumienia było polubowne zakończenie stosunku pracy, a powódka na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymała inne wymierne korzyści w szczególności w postaci dodatkowego świadczenia w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto powódki, tj. 6.600,00 zł. oraz dodatkowo dwunastokrotności premii przyznanej aneksem do umowy o pracę z dnia 26 listopada 2012 r. w kwocie 3.588,00 zł. co dało jej łącznie kwotę aż 122.256,00 zł przy jednoczesnym zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy i niezastrzeżeniu nawet zakazu wykonywania przez powódkę działalności konkurencyjnej względem pozwanej, jak również w postaci udostępnienia i poniesienia przez pozwaną kosztów utrzymania mieszkania do dnia 31 marca 2014 r., udostępnienia powódce nowej karty SIM do telefonu komórkowego oraz pokrycia kosztów korzystania z niego w lutym i marcu 2014 r.;

4. naruszenie art. 84 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w efekcie uznanie, że powódka w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. rzekła się prawa do premii, kiedy to faktycznie zamieniła ona swoje roszczenie na inne świadczenie, tj. świadczenia dodatkowe określone w rzeczonym Porozumieniu w postaci dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 6.600,00 zł brutto miesięcznie, dwunastokrotności premii w kwocie 3.588,00 zł brutto miesięcznie, a także dodatkowych świadczeń rzeczowych i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy;

5. naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, skoro Sąd I instancji ustalił, że powódka w wyniku zawarcia Porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. otrzymała łącznie 122.256,00 zł brutto (tj. po 10.188,00 zł brutto w dwunastu miesięcznych ratach) oraz różne świadczenia rzeczowe przy jednoczesnym zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy i nie dopominała się wypłaty tego świadczenia chociaż o nim według Sądu I instancji wiedziała, albowiem postępowanie powódki odczytywać należy w świetle takich ustaleń jako nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy, co czyni jej żądanie (nawet gdyby uznać jego istnienie - czemu pozwana zaprzecza - niezaskłującym na ochronę prawną).

Mając na uwadze podniesione zarzuty, pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w punkcie pierwszym poprzez oddalenie powództwa w całości, to jest co do kwoty 14.000,00 zł netto oraz w punkcie trzecim poprzez nakazanie pobrania od powódki K. P. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu kwoty 81,26 zł tytułem wydatków; względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tej części do rozpoznania Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a także w obu przypadkach - o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictw według norm przepisanych.

Uzasadniając zarzuty apelacji pełnomocnik pozwanej podniósł, iż Sąd I instancji błędnie ustalił, że powódce w trakcie trwania stosunku pracy w dniu 1 grudnia 2012 r. zostało przyznane dodatkowe świadczenie w postaci premii w wysokości 1.000,00 zł netto miesięcznie. Pełnomocnik skarżącej zaznaczył, iż z zeznań świadka A. N. oraz z przesłuchania strony pozwanej wynika, że dokument mający stanowić podstawę przyznania premii nigdy nie został złożony w dziale kadr i nie mógł stanowić podstawy naliczenia wynagrodzenia. Zdaniem pełnomocnika pozwanej może budzić wątpliwości okoliczność, iż powódka, która sama przygotowała treść dokumentu przyznającego jej sporną premię nie zadbała o to, by znalazł się on w jej aktach osobowych w nadzorowanym przez nią dziale kadr; jednym z możliwych wytłumaczeń tego stanu rzeczy jest przyjęcie założenia, iż dokument datowany na 1 grudnia 2012 r. mógł zostać sporządzony dla potrzeb niniejszego postępowania.

W ocenie apelującej, nawet gdyby przyjąć, że powódka sporządziła na komputerze i zaniósła do podpisu pismo w sprawie przyznania jej spornej premii, to w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie oddała go do działu kadr, co jednoznacznie wynika z zeznań świadka A. N., która jasno i spójnie przedstawiła obieg dokumentów pracowniczych u pracodawcy, zaś układ akt osobowych powódki w pełni odzwierciedla przedstawiony przez świadka sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Odnosząc się do kwestii stanu świadomości powódki co do rzeczywistego wypłacania jej premii w wysokości 1.000,00 zł netto to pełnomocnik pozwanej zaakcentował, że mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego, zajmowane przez powódkę stanowisko oraz to, że dokument stwierdzający przyznanie prawa do premii sporządza sam pracownik, należy przyjąć założenie, że powódka przy podpisywaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z 30 stycznia 2014 r. na pewno zauważyłaby brak dokumentu przyznającego premię w jej aktach personalnych. Skoro sama powódka potwierdziła, że kadrowa zawsze przyjmowała takie dokumenty, to gdyby K. P. zaniósła pismo przyznające jej sporną premię do kadrowej, to na pewno znalazłoby się ono w jej aktach. Zdaniem strony skarżącej trudno byłoby logicznie wytłumaczyć fakt, iż powódka przez okres 4 miesięcy po zawarciu porozumienia jak i w ciągu ostatnich 14 miesięcy trwania stosunku pracy pozostawała niezorientowana w uzyskiwanych dochodach a wręcz nieprawdopodobnym byłoby godzenie się przez pracownika na niewypłacanie mu przez pracodawcę kwoty 1.000,00 zł netto miesięcznie przez tak długi czas, zwłaszcza że K. P. była głównym księgowym i dyrektorem ds. finansowo-administracyjnych, przez co powinna potrafić wyliczyć wysokość należnego jej wynagrodzenia i nie przeoczyć braku wypłaty łącznie 14.000,00 zł.

Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż Sąd I instancji nie wziął pod uwagę okoliczności, że przed rozwiązaniem stosunku pracy, a w szczególności podczas wielogodzinnego zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy z dnia 30 stycznia 2014 r., powódka nie wyjaśniała przyczyn braku wypłaty rzekomej premii, nie zgłaszając żadnych wątpliwości co do wysokości przysługującego jej wynagrodzenia.

W ocenie pełnomocnika pozwanej Sąd I instancji naruszył określoną przepisem art. 233 k.p.c. zasadę swobodnej oceny dowodów, czemu dał wyraz negując wartość dowodów przedstawionych przez pozwaną, a stojących w sprzeczności ze stanowiskiem powódki, nie wskazując przy tym racjonalnych ku temu podstaw. Oceniając zeznania świadka A. N. Sąd I instancji ograniczył się jedynie do arbitralnego stwierdzenia, że jej zeznania są niewiarygodne nie podając przesłanek, jakimi kierował się dokonując takiej a innej oceny wiarygodności zeznań tego świadka.

Nadto Sąd Rejonowy ograniczył się do zakwestionowania wiarygodności zeznań pozwanej, reprezentowanej przez prokurenta L. J. (1) powołując się na ich sprzeczność z zeznaniami samej powódki oraz na fakt, iż prokurent została zatrudniona u pozwanej w lutym 2014 r., a więc już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, w związku z czym L. J. (1) okoliczności związane ze sprawą zna z dokumentów i przekazu innych osób. W opinii skarżącego okoliczność ta nie dyskredytuje mocy dowodowej zeznań obecnej prokurent, tym bardziej że była ona przesłuchiwana w imieniu osoby prawnej, na bazie informacji uzyskanych w spółce.

Pełnomocnik pozwanej podkreślił także, że gdyby i przyjąć, że powódce przyznana została premia, to zgodnie z zeznaniami świadka M. L. dodatkowy składnik wynagrodzenia należny miał być za wdrażanie systemu (...) do księgowości, który to proces został zakończony 30 kwietnia 2013 r. Strona powodowa nie wykazała, by K. P. odpowiadała za wdrożenie systemu w księgowości po tej dacie (art. 6 k.c.). Stąd też powództwo idące ponad kwotę 5.000,00 zł netto należało już tylko z tej przyczyny oddalić jako bezzasadne.

Zdaniem pełnomocnika skarżącej, nawet gdyby uznać, że powódce należna była dodatkowa premia w wysokości 1.000,00 zł netto, to wbrew stanowisku Sądu I instancji nie doszło, w sensie prawnym (w rozumieniu art. 84 k.p.) do zrzeczenia się przez powódkę prawa do wynagrodzenia. Powódka bowiem zawierając porozumienie z pracodawcą zamieniła niejako prawo do wynagrodzenia na inne korzyści majątkowe, mające postać dodatkowego świadczenia w wysokości aż 122.256,00 zł, wypłacanego jej jeszcze po rozwiązaniu umowy o pracę. Przy takich ustaleniach stron stosunku pracy nie jest uzasadnione twierdzenie, że powódka zrzekła się wynagrodzenia i że z tej przyczyny zawarte przez strony porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest w tym zakresie sprzeczne z prawem. Na poparcie zaprezentowanego stanowiska apelujący przytoczył szereg orzeczeń Sądu Najwyższego.

Powołując się na zasady ostrożności procesowej, na wypadek uznania, że w okolicznościach niniejszej sprawy zachodzi zrzeczenie się przez powódkę prawa do wynagrodzenia (art. 84 k.p.) skarżący podniósł zarzut nadużycia prawa z art. 8 k.p. Uzasadniając zasadność zastosowania w takiej sytuacji klauzuli generalnej pełnomocnik pozwanej podniósł, iż wskutek zawarcia z pozwanym pracodawcą porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę powódka zapewniła sobie wypłatę kwoty odpowiadającej łącznie dwunastomiesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczego i premii w łącznej wysokości 122.256,00 zł oraz że w chwili podpisywania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie zgłaszała roszczenia o zapłatę premii, zdając sobie sprawę z wysokości przysługującego jej wynagrodzenia. To, że powódka roszczenia z tytułu rzekomej premii podniosła dopiero po zagwarantowaniu sobie wypłaty dodatkowego świadczenia a powództwo wniosła po uzyskaniu już od pozwanej prawie całej należnej kwoty świadczy o jej celowym działaniu, zmierzającym do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. Przytaczając jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego pełnomocnik pozwanej zaakcentował, że tego typu postępowanie powinno zostać ocenione w kontekście nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego, a w szczególności, czy powódka - występując z powództwem - nie postąpiła nieuczciwie, naruszając zasady zaufania i lojalności względem kontrahenta.

Podsumowując zarzuty i wnioski apelacji w załączniku do protokołu rozprawy apelacyjnej z dnia 29 października 2015 r. pełnomocnik skarżącej wywiódł, że nawet gdyby przyjąć, że powódce w grudniu 2012 r. została przyznana

premia w wysokości 1.000,00 zł przez prokurenta spółki M. L. to i tak świadczenie to nie jest powódce należne z niżej wskazanych względów:

Po pierwsze, dokument datowany na dzień 1 grudnia 2012 r., którym powódce miano przyznać sporną premię, nigdy nie został złożony do jej akt osobowych a wiedzę o nim posiadali wyłącznie ówczesny prokurent pozwanej spółki oraz powódka zatrudniona na stanowisku dyrektora finansowego oraz głównego księgowego. W tym stanie rzeczy kierując się zasadami doświadczenia życiowego, pod wątpliwość poddać należy przemilczenie przez powódkę niewypłacania jej przez pracodawcę premii w wysokości aż 1.000,00 zł , zwłaszcza że to powódce podlegał dział kadr i nie jest prawdopodobnym, aby godziła się ona na niewypłacalne jej spornej premii przez 14 miesięcy, o czym zorientować się miała dopiero w 4 miesiące po rozwiązaniu umowy o pracę;

Po drugie, nawet gdyby przyjąć, że powódce należna jest dochodzona przez nią premia, to miała być ona udzielona w związku z powierzeniem powódce nadzorowania wdrożenia w księgowości systemu (...) co oznacza, że okoliczności, z którymi powódka wiąże wypłacanie jej premii ustały najpóźniej 30 kwietnia 2013 r., ponieważ od maja 2013 r. stosowano w księgowości pozwanej nowy system, co jednoznacznie świadczy o zakończeniu wdrożenia. Okoliczność tę potwierdziła sama powódka przyznając, że jeszcze w końcowym okresie zatrudnienia u pozwanej pracowała już na nowym systemie.

Po trzecie, nawet gdyby przyjąć, że powódce należna była dodatkowa premia, to nie doszło do zrzeczenia się przez powódkę prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., ponieważ w związku z podjęciem przez strony decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia powódka niejako zamieniła prawo do wynagrodzenia na inne korzyści majątkowe - nie tylko świadczenie pieniężne w kwocie 122.256,00 zł, ale również liczne świadczenia rzeczowe.

Wskazując na potrzebę poddania roszczenia powódki z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że Sąd I instancji powinien był rozważyć w tym kontekście, że wskutek zawarcia z pozwaną Porozumienia powódka zapewniła sobie wypłatę kwoty 122.256,00 zł, odpowiadającą dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego i pierwszej premii bez obowiązku świadczenia pracy oraz otrzymując dodatkowe świadczenia rzeczowe, a także że w chwili podpisywania porozumienia nie zgłaszała ona żadnych roszczeń o zapłatę premii, choć nie było ku temu przeciwwskazań i jak ustalił Sąd I instancji powódka zdawała sobie sprawę z wysokości swojego wynagrodzenia. Takie zachowanie w rzeczywistości zmierzało do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości ewentualnych dalszych świadczeń ze stosunku pracy i winno być ocenione jako nieuczciwe oraz naruszające zasady zaufania i lojalności względem pracodawcy. W ocenie skarżącego przedstawione w apelacji pozwanej zarzuty winny skutkować zmianą orzeczenia Sądu I Instancji i oddaleniem powództwa w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Spośród obu wniesionych apelacji jedynie apelacja pozwanej zasługuje na częściowe uwzględnienie, prowadząc do zmiany wyroku Sądu I instancji poprzez obniżenie kwoty zasądzonej na rzecz powódki tytułem premii. W pierwszej kolejności należy odnieść się do zasadności apelacji pozwanej, gdyż uwzględnienie zarzutu skarżącego dotyczącego wadliwego ustalenia przez Sąd I instancji, że powódce została przyznana premia w kwocie 1.000,00 zł netto od grudnia 2012 r. skutkowałoby uznaniem a priori za bezzasadną apelację powódki. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż w dniu 1 grudnia 2012 r. pracodawca reprezentowany przez prokurenta M. L. przyznał powódce premię miesięczną w wysokości 1.000,00 zł netto, poczynając od grudnia 2012 r. Należy podkreślić, iż przesłuchany w charakterze świadka M. L. potwierdził autentyczność dokumentu z dnia 1 grudnia 2012 r. o przyznaniu K. P. premii. Zgłaszane przez stronę pozwaną wątpliwości do okoliczności związanych z przyznaniem tego składnika wynagrodzenia za pracę dotyczą przede wszystkim braku tego dokumentu w aktach osobowych powódki. Wskazując na nieudowodnienie przez K. P. faktu, aby dokument ten doręczyła pracownikowi działu kadr, strona pozwana dążyła do wykazania, iż w rzeczywistości dokument ten nie mógł rodzić zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi premii. W rzeczywistości dla ustalenia prawdziwości oświadczenia pracodawcy z dnia 1 grudnia 2012 r. ocena wiarygodności zeznań świadka A. N. nie ma rozstrzygającego znaczenia. Sama powódka zeznała, iż nie pamięta,

czy wzmiankowany dokument wręczyła A. N., innemu pracownikowi kadr, czy po prostu położyła go na biurku. Niezależnie od tego, czy zachowanie K. P., dotyczące postępowania z powierzonym jej dokumentem było zgodne z obowiązującymi w pozwanej zasadami obiegu dokumentów, to powódki jako pracownika nie mogą obciążać ujemne konsekwencje nieprzedstawienia oświadczenia woli pracodawcy do realizacji przez odpowiednią komórkę zakładu pracy. Należy podkreślić, iż rozstrzygające znaczenie dla przyjęcia, czy powódka nabyła prawo do premii ma ustalenie, czy takiej treści oświadczenie woli zostało wyrażone przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy w ramach stosunków pracy. Poza sporem pozostaje, iż w dacie 1 grudnia 2012 r. M. L. był osobą upoważnioną do składania oświadczeń w zakresie warunków płacy powódki i że w tej dacie złożył oświadczenie woli określonej treści. Zatem wszelkie okoliczności, które mogły dotyczyć powódki i były związane z wykonaniem przedmiotowego oświadczenia woli nie mają wpływu na istnienie bądź nieistnienie obowiązku pracodawcy do wypłaty przedmiotowego świadczenia.

Podzielając zatem w całości ustalenia Sądu I instancji co do mocy wiążącej oświadczenia pracodawcy z dnia 1 grudnia 2012 r. należy przejść do kolejnej kwestii spornej, a mianowicie okresu, w jakim świadczenie w postaci premii w kwocie 1.000,00 zł netto miało być wypłacane powódce. Sąd Rejonowy w pisemnych motywach rozstrzygnięcia ograniczył się do stwierdzenia, iż „powódka wynegocjowała tę premię z prokurentem firmy M. L. w związku z obowiązkami wykonywanymi przy wdrażaniu nowego systemu komputerowego w firmie wymagającymi od powódki większego nakładu i czasu pracy”, a ponieważ oświadczenie pracodawcy o przyznaniu premii nie zostało później odwołane, premia ta przysługiwała powódce do końca jej okresu zatrudnienia. Taką charakterystykę przedmiotowego świadczenia należy uznać za niewystarczającą dla wiążącego ustalenia, w jakim okresie powódka była do niego uprawniona. Pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 1 grudnia 2012 r. było w swej treści bardzo lakoniczne, nie zawierało danych, pozwalających zakwalifikować prawnie określone w nim świadczenie, w tym również co do jego ram czasowych. Stosując zasady interpretacyjne, wyrażone w art. 65 § 1 k.c. należy przyjąć, iż świadczenie to miało charakter nagrody, a stosując nomenklaturę wynikającą z umowy o pracę – premii uznaniowej. Okoliczność ta nie była zresztą sporna między stronami, nagroda miała przysługiwać K. P. w związku z wdrażaniem nowego systemu informatycznego; rozbieżność dotyczyła tego, czy nagroda miałaby być przyznana za okres, kiedy system ten wdrażano bezpośrednio w dziale kierowanym przez powódkę, czy też obejmowała także okres późniejszy, kiedy wykonywano czynności tylko pośrednio dotyczące działu powódki. W tym miejscu należy odnieść się do scharakteryzowania różnicy między nagrodą a premią, którą syntetycznie zdefiniował Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 30 kwietnia 2013 r. III APa 1/13 LEX nr 1314859, wskazując iż „różnica między nagrodą a premią polega 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, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków”. Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy wypada stwierdzić, iż przyznanie K. P. premii w kwocie 1.000,00 zł po pierwsze było zależne od uznania pracodawcy, po drugie, powódka nabywała prawo do premii (a zarazem roszczenie o jej wypłatę) po jej przyznaniu. M. L., podejmując decyzję o przyznaniu powódce premii w dniu 1 grudnia 2012 r. nie mógł przyznać tego świadczenia bezterminowo, gdyż wówczas świadczenie to nie miałoby charakteru nagrody, ale kolejnej premii, do której pracownik nabywałby prawo w istocie bezwarunkowo. Skoro świadczenie to miało charakter nagrody, to w konsekwencji zakres czasowy przyznania powódce premii uznaniowej był ograniczony swobodnym uznaniem pracodawcy. Jeżeli zatem w ocenie pracodawcy (reprezentowanego przez aktualnego prokurenta) zachodziły przesłanki do przyznania powódce premii nie dłużej niż do końca kwietnia 2013 r., to K. P. nie może skutecznie dochodzić roszczenia o wypłatę premii uznaniowej za okres późniejszy. Roszczenie to mogłoby opierać się wyłącznie o podjętą przez pracodawcę a niezrealizowaną decyzję o przyznaniu premii. Ponieważ z wyżej omówionych przyczyn za taką decyzję, która obejmowałaby ramy czasowe wybiegające poza miesiąc, w którym przyznano prawo do świadczenia, nie może być uznane oświadczenie pracodawcy, reprezentowanego przez prokurenta M. L., to roszczenie powódki o wypłatę premii uznaniowej za okres od maja 2013 r. należy uznać za bezpodstawne.

Niezależnie od przyjęcia, czy powódka była uprawniona do premii uznaniowej za okres pięciu, czy też czternastu miesięcy należało rozważyć, czy roszczenie o wypłatę tego świadczenia nie zostało skutecznie wyłączone oświadczeniem, zawartym w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r., w myśl którego porozumienie to wyczerpywało wszelkie roszczenia i żądania pracownika z tytułu stosunku pracy. Sąd Okręgowy w pełni podziela argumenty Sądu I instancji, iż tej treści oświadczenia nie można traktować w kategoriach zrzeczenia się części wynagrodzenia za pracę, gdyż pozostawałoby to w sprzeczności z dyspozycją art. 84 k.p. Przepis art. 84 k.p. stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Obejmuje on zarówno zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w całości, jak i do poszczególnych jego części (składników), jak również konkretnych, niezaspokojonych roszczeń pracowniczych z tego tytułu. Przepis ten dotyczy wyłącznie wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, a zatem również przyznanej a niewypłaconej pracownikowi nagrody. To, że zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia z art. 84 k.p. ma bezwzględny charakter w stosunku do wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu znajduje odzwierciedlenie w utrwalonym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. Skoro zatem nieważne jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, to również nieważne jest zobowiązanie się przez pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty tego wynagrodzenia. Tego rodzaju pactum de non petendo stanowiłoby bowiem obejście bezwzględnego zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p.) – por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 października 2009 r. I PK 89/09 LEX nr 823349. Niezależnie zatem od tego, czy świadczenia pracodawcy na rzecz powódki, zagwarantowane w umowie z dnia 30 stycznia 2014 r. mogą być ocenione jako szczególnie korzystne dla pracownika, to i tak tego rodzaju ocena pozostaje bez wpływu na uznanie, czy rzeczoną ugodą powódka mogła zrzec się choć częściowo przysługującego jej a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego roszczenie powódki o wypłatę premii uznaniowej nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W powołanym powyżej orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, iż roszczenie pracownika o zapłatę świadczenia ze stosunku pracy, w sytuacji, kiedy pracownik wcześniej zawarł ugodę, która miała wyczerpywać wszelkie wzajemne roszczenia wynikające ze stosunku pracy może być oceniane w aspekcie zgodności z klauzulą generalną z art., 8 k.p. wówczas, kiedy w zachowaniu powoda można upatrywać jego celowego działania, zmierzającego do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób postawić powódce takiej treści zarzutu, a wszelkie domniemania, jakie w tym aspekcie starał się przedstawić pełnomocnik pozwanej, mają jedynie charakter czysto spekulatywny.

Mając zatem powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za uzasadnioną w części, w jakiej dotyczy ona świadczenia zasądzonego na rzecz powódki tytułem premii za okres od maja 2013 r. do stycznia 2014 r. i w tym zakresie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok; w pozostałym zakresie apelacja jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c. podlega oddaleniu.

Z kolei apelacja powódki jako bezzasadna podlegała w całości oddaleniu stosownie do treści art. 385 k.p.c. Jak trafnie zauważył pełnomocnik pozwanej w odpowiedzi na pozew, roszczenie powódki o zapłatę kwoty 12.000 zł tytułem „zmiany wysokości świadczenia dodatkowego zawartego w porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r. § 2 pkt 4” jest całkowicie pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. W toku postępowania przed Sądem I instancji pełnomocnik powódki jako podstawę faktyczną roszczenia podał, iż „chodzi o uchylene się od oświadczenia woli złożonego w porozumieniu z dnia 30 stycznia 2014 r. zawartego w § 2 pkt 4 dotyczącego wysokości świadczenia dodatkowego (gdyż) strona powodowa działała w błędzie co do wysokości przysługujących jej świadczeń” (protokół k. 43). Gdyby nawet uznać skuteczność uchylene się tylko od tej części oświadczenia woli powódki, to nasuwa się pytanie, na jakiej podstawie kwota 122.256 zł miałaby zostać zastąpiona kwotą o 12.000 wyższą? Skuteczne uchylene się powódki od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu oznaczałoby jedynie, iż zobowiązanie pracodawcy do zapłaty kwoty 122.256 zł pozostaje prawnie bezskuteczne, a nie że podlega powiększeniu o kwotę 12.000 zł. Powyższe rozważania mają w tym miejscu na celu jedynie wykazanie braku logiki i konsekwencji w konstruowaniu roszczenia o zapłatę kwoty 12.000 zł. Oświadczenie złożone przez pełnomocnika procesowego powódki na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2015 r. bowiem w ogóle nie może być oceniane w kategoriach uchylene się przez powódkę od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jako że artykuł 91 k.p.c. nie upoważnia strony

do składania oświadczeń o charakterze materialnoprawnym, a zatem do składania oświadczeń o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożonego drugiej stronie pod wpływem błędu. Złożone przez pełnomocnika powódki oświadczenie było nieskuteczne, gdyż z uwagi na niespełnienie wymagań proceduralnych nie można w świetle prawa przyjąć, aby pochodziło ono od powódki (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 18 września 2014 r. I ACa 564/14 LEX nr 1563608). Gdyby chcieć potraktować samo uzasadnienie pozwu jako pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych, to i tak w żadnym razie pisma tego nie można by oceniać w kategoriach uchylenia się od oświadczenia woli – porozumienia z dnia 30 stycznia 2014 r. W żadnym sformułowaniu uzasadnienia pozwu powódka nie twierdzi, iż uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli, jakie złożyła pracodawcy w ramach porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. Zaś zgodnie z akceptowanym przez Sąd Okręgowy stanowiskiem, wyrażonym w uchwale SN z dnia 24 września 2004 r. II PZP 8/04 OSNP 2005/13/183, pracownik, który zawarł z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za odszkodowaniem, nie może na podstawie art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli jedynie w części dotyczącej wysokości odszkodowania. W konsekwencji roszczenie powódki o zapłatę kwoty 12.000 zł słusznie zostało oddalone przez Sąd I instancji, choć rzeczywistą przesłanką takiej treści rozstrzygnięcia jest konieczność przyjęcia, iż żądanie to nie miało uzasadnionych podstaw faktycznych ani prawnych. Zatem dla oceny zasadności tego żądania nie mają jakiegokolwiek znaczenia ustalenia co do tego, czy powódka wiedziała, że premia w wysokości 1.000 zł przyznana jej w dniu 1 grudnia 2012 r. nie jest jej faktycznie wypłacana i czy została wprowadzona w błąd przez stronę pozwaną, z uwagi na fakt udostępnienia powódce podczas negocjacji jedynie części dokumentacji dotyczącej jej wynagrodzenia z pominięciem informacji o premii w wysokości 1.000 zł. W efekcie Sąd I instancji nie mógł naruszyć prawa materialnego, jak to określono w apelacji „szczególnie art., 84 k.c.”, gdyż przepis ten w ogóle nie miał zastosowania dla oceny zasadności roszczenia K. P. o zapłatę kwoty 12.000 zł.

Częściowa zmiana wyroku Sądu I instancji w zakresie roszczenia powódki pociąga za sobą także modyfikację rozstrzygnięcia o kosztach procesu za I instancję, zgodnie z wyrażoną w art. 100 k.p.c. zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów. Ponieważ roszczenie K. P. ostało się w ca 20 %, winna ona ponieść 80 % kosztów postępowania, wynoszących 3.617 zł (wynagrodzenie pełnomocników stron liczone od wartości przedmiotu sporu – po 1.800 zł + 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa udzielonego przez pozwaną). Powódka winna zatem ponieść kwotę 2.893,60 zł (80 % z 3.617 zł), ponieważ poniosła 1.800 zł, różnica (2.893,60 zł – 1.800 zł) w kwocie 1.093,60 zł podlega zasądzeniu od powódki na rzecz pozwanej. Ponieważ pozwana uległa powódce jedynie w 20 %, niecelowym było obciążanie jej obowiązkiem zwrotu wydatków w takiej właśnie proporcji od kwoty 81,26 zł.

W oparciu o tę samą zasadę, wyrażoną w art. 100 k.p.c., orzeczono o kosztach procesu za II instancję. Apelacja powódki została w całości oddalona, zatem powódka winna zwrócić pozwanej koszty zastępstwa procesowego pozwanej w wysokości 900 zł. Apelacja pozwanej odniosła ten skutek, iż w odniesieniu do wartości przedmiotu zaskarżenia pozwana wygrała sprawę w 65%, czyli w takim wymiarze powódka winna ponieść koszty procesu za II instancję, wynoszące 1.830 zł (2x900 zł koszty zastępstwa procesowego pełnomocników stron + 30 zł od apelacji, wniesionej przez pozwaną). Z apelacji pozwanej powódka winna ponieść kwotę 1.189,50 zł jako 65% z kwoty 1.830 zł, ponieważ poniosła 900 zł, kwota 289,50 zł podlega zwrotowi na rzecz pozwanej. Łącznie z obu apelacji należne pozwanej koszty postępowania za II instancję wyniosły 1.189,50 zł (900 zł z apelacji powódki + 289,50 zł z apelacji pozwanej).