

Sygn. akt VI P 285/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Asesor Sądowy Klaudia Kłosińska

Ławnicy: Bożena Kłos

Elżbieta Marek

Protokolant: Justyna Penkul

po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. M.**

przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, premię

1. oddała powództwo;
2. zasądza od **D. M.** na rzecz **(...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.** kwotę 2.717 zł (dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W dniu 15 października 2018 r. D. M. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. o zasądzenie od pozwanego „stosownego wypowiedzenia z jego prawdziwą przyczyną” oraz rozliczenia związanego z premią kwartalną, wypłacenie odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyny niedotyczących pracowników, ewentualne rozliczenie bonusu rocznego mając na uwadze osiągnięte wyniki do momentu świadczenia pracy oraz o zasądzenie sprostowania przyczyn jego zwolnienia przywracające dobre imię w oczach pracowników i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że osiągał bardzo dobre wyniki zapewniające pozwanemu oczekiwane przychody, jak również wykazywał się szczególnym zaangażowaniem w poszukiwaniu nowych dróg rozwoju marki .. (...) chwili zmiany przełożonego na T. K. zaczął się spotykać z szukanami z jej strony. W ocenie powoda podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem działał w błędzie. D. M. wniósł jednocześnie o uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 10 sierpnia 2018 r. (pозew k. 1-3).

W piśmie z dnia 31 października 2018 r. powód doprecyzował roszczenie wskazując, że wnosi o przedstawienie wypowiedzenia z jego prawdziwą przyczyną – likwidacją stanowiska oraz reorganizacją działu sprzedaży, o zasądzenie odszkodowania w kwocie 26.000 zł brutto, o wypłatę premii kwartalnej w wysokości 1/3 jej wartości za wykonanie zadań w miesiącu lipcu tj. kwoty 3.000 zł brutto, wypłacenia należnej premii rocznej w wysokości 5/12 jej wartości

uzgodnionej podczas oceny rocznej przeprowadzonej przez członka zarządu co stanowi kwotę 6.600 zł brutto – łącznie 35.600 zł (pismo k. 9).

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zarzut podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy

o pracę pod wpływem błędu jest nieprawdziwy. Proces podpisywania porozumienia miał inny przebieg, niż opisywany przez powoda, w szczególności na powódzie nie była wywierana żadna presja i powód miał wystarczającą ilość czasu na to, aby zapoznać się z treścią podpisywanego porozumienia. Nadto pozwany wskazał, że powód przeanalizował zaproponowane mu warunki zakończenia współpracy i świadomie skorzystał z opcji z wypłatą ekwiwalentu za urlop. W przypadku bowiem zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę zostałby on skierowany na urlop wypoczynkowy i nie miałby możliwości otrzymania ekwiwalentu pieniężnego. Nadto podpisując porozumienie powód potwierdził, że kwoty pieniężne określone w Porozumieniu zaspokajają wszelkie roszczenia powoda z tytułu ewentualnych premii. Pozwana wskazywała, że skoro rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 10 sierpnia 2018 r. tj. w pierwszej połowie kwartału, w którym powód dodatkowo był na urlopie wypoczynkowym oraz w piątym miesiącu roku obrotowego oczywistym było, że powód nie zrealizował żadnego z celów i w związku z tym nie powinien otrzymać premii (odpowiedź na pozew k. 19-32).

Przed pierwszą rozprawą powód ustanowił profesjonalnego pełnomocnika, który z uwagi na zobowiązanie Sądu sprecyzował pismem z dnia 30 kwietnia 2019 r. żądanie strony powodowej wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwaną mimo formalnego zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od daty zgłaszania gotowości do pracy, zasądzenie premii kwartalnej w wysokości 3.000 zł brutto za wykonaną pracę i zadania przypadające na lipiec 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc kwartału oraz rocznej w wysokości 6.600 zł za wykonaną pracę i zadania przypadające w I półroczu 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc roku oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo k. 170-173).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pismo k. 191).

Na rozprawie w dniu 5 czerwca 2019 r. powód cofnął zgłoszone uprzednio roszczenie o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości 26.000 zł brutto tytułem odszkodowania oraz przedstawienia wypowiedzenia i sprostowania wypowiedzenia bez zrzeczenia się roszczenia wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. W zakresie żądania określonego w piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2019 r. powód domagał się ustalenia stosunku pracy od daty podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę do chwili obecnej. Wskazał, że zapłaty dochodzi za 10 miesięcy w wysokości 40.000 zł co stanowi równowartość czterokrotnego wynagrodzenia miesięcznego. Pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie pozwu (protokół k. 216).

Sąd postanowieniem z dnia 5 czerwca 2019 r. umorzył postępowanie w zakresie żądania kwoty 26.000 zł tytułem odprawy pieniężnej, nakazania pozwanej przedstawienia wypowiedzenia z prawdziwą przyczyną oraz sprostowania powodów zwolnienia (postanowienie k. 220).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 231-231v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 grudnia 2017 r. D. M. zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. umowę o pracę, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku Terytorialnego Kierownika Sprzedaży – D. S. Manager. Spółka prowadziła działalność gospodarczą w zakresie produkcji herbat i herbatek oraz ich dystrybucji. Miesięczne wynagrodzenie powoda określone zostało na kwotę 9.400 zł brutto. W umowie wskazano, że pracownikowi może być

przyznana premia roczna na zasadach określonych odrębnymi przepisami. Na mocy porozumienia z dnia 1 kwietnia 2018 r. wynagrodzenie D. M. podniesiono do kwoty 10.000 zł.

(dowód: umowa o pracę k. 42-45, porozumienie k. 88-89)

W okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, tj. od dnia 1 września 2016 r. do 30 listopada 2017 r. D. M. był zatrudniony w spółce na okres próbny, a następnie na czas określony na tym samym stanowisku.

(dowód: umowa o pracę k. 102 - 109; umowa o pracę k. 113 - 122)

Wynagrodzenie brutto średnie za ostatnie 3 miesiące obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powoda wynosiło 16.102 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 84)

Głównym zadaniem D. M. na stanowisku (...) było koordynowanie i nadzorowanie pracy podległych mu pracowników zatrudnionych na stanowiskach Regionalnych Kierowników Sprzedaży (R. S. Manager – (...)). Powód wykonywał pracę w terenie połączoną z pracą w domu, częściowo w centrali firmy. Do obowiązków pracowników zatrudnionych na stanowiskach (...) należało stymulowanie sprzedaży produkowanych przez pozwaną produktów, a w szczególności poprzez cykliczne wizytowanie kontrahentów. Z kolei do obowiązków powoda należało bieżące nadzorowanie pracy pracowników (...), udzielanie im wskazówek rozliczanie ich z wykonywanych zadań. Ponadto do obowiązków powoda należało utrzymywanie bieżących relacji z jednym z kluczowych klientów pozwanej – Spółką (...) S.A. prowadzącą sieć sklepów (...), E. oraz (...) Handlowe Centrum. Dodatkowo z własnej inicjatywy D. M. rozpoczął wykonywanie obowiązków w zakresie rozwoju sprzedaży produktów pozwanej

w kanale H.-Re-Ca, czyli do odbiorców prowadzących działalność w ramach hoteli, restauracji oraz kawiarni i cateringu. Powodowi nie powierzono zakresu obowiązków na piśmie.

(dowód: zeznania świadka T. K. – 150v -152v e – protokół (...) (...) zeznania J. K. 152v – 154, e-protokół: (...) zeznania P. U. k. 217-218, e-protokół (...) (...)).

Dla pracowników zatrudnionych na szczeblu D. S. Manager były przewidziane dwa rodzaje premii: kwartalne oraz roczne. Premie kwartalne wypłacane były w cyklach trzymiesięcznych pokrywających się z kwartałami kalendarzowymi. Przyznawane były na podstawie wyników osiągniętych do ostatniego dnia każdego miesiąca, a wypłacane po akceptacji do 15 dnia każdego miesiąca. Dla każdego z pracowników ustalano cel sprzedażowy, jakościowy i obrotu, które musiały być spełnione do uzyskania premii. Jeśli

w pierwszym miesiącu nie wykonał celu, ale wykonał cel już w dalszym okresie mógł otrzymać premię kwartalną. Istotne było bowiem spełnienie łącznie całego zakładanego celu na przestrzeni 3 miesięcy, niezależnie od momentu jego realizacji. Powód otrzymał premię kwartalną za okres od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. Na kwartał przypadający od

1 lipca 2018 r. do 30 września 2018 r. wyznaczone zostały następujące dla powoda następujące cele i zadania: osiągnięcie w całym kwartale sprzedaży na poziomie 180.000 zł, doprowadzenie w całym kwartale doprowadzenia produktów pozwanej do sprzedaży w 50 nowych sklepach, doprowadzenie do umieszczenia w kwartale 70 standów (pionowych reklam) w sklepach oferujących produkty pozwanej, doprowadzenie do złożenia w kwartale średnio 11 wizyt dziennie przez podległych powodowi pracowników u kontrahentów pozwanej. W przypadku osiągnięcia wszystkich zakładanych celów pozwana wypłaciłaby premię w wysokości 6.000 zł brutto.

(dowód: zeznania świadka T. K. – 150v -152v e – protokół (...) (...), zeznania J. K. 152v – 154, e-protokół: (...) zeznania P. U. k. 217-218, e-protokół (...) (...))tabela premii kwartalnych k. 75)

Premia roczna obejmowała okres 12 miesięcy i stanowiła wynik pracy pracownika przez 12 miesięcy. Wypłacana była po zakończeniu i rozliczeniu roku obrotowego pozwanej, który trwał od 1 kwietnia danego roku do 31 marca

roku następnego. Przyznawana była po konsultacji z przełożonym i akceptacji przez obydwie strony. Cele roczne dotyczyły przeważnie wartości produktu tj. ile należy sprzedać w danym okresie. Określano jeszcze inne składowe cele, które zarówno powód jak i inni pracownicy musieli wypełniać. W przypadku pracowników wyższego szczebla pracodawca to przełożony (w przypadku D. M. miał to być J. B.) wyznaczał cele i zadania na dany rok. Po zakończeniu danego roku pracodawca dokonywał oceny realizacji przez pracownika tych zadań, a nadto oceniał kompetencje miękkie pracownika niezbędne na danym stanowisku i ich rozwój takie jak: zdolności kierownicze, radzenie sobie w sytuacjach złożonych, techniki rozwiązywania problemów, osobowość, kompetencje socjalne, ukierunkowanie na klienta, gotowość do podejmowania wyzwań, przedsiębiorczość, wiedza fachowa. Premia miała charakter uznaniowy, a jej wypłata uzależniona była od tego w jaki sposób pracodawca oceni pracownika na przestrzeni całego roku.

(dowód: zeznania świadka T. K. – 150v -152v e – protokół (...) (...), zeznania J. K. 152v – 154, e-protokół:(...) zeznania P. U. k. 217-218, e-protokół (...) (...) przesłuchanie D. M. w charakterze strony k. 233v-235, e-potokół (...)).

U pozwanej funkcjonowały trzy regiony. Każdy region kierowany był przez D. S. Managera, pracownika na takim samym stanowisku jakie zajmował powód. Każdy region miał swoje zadania i osiągał inne obroty. Region (...), zarządzany przez D. M., miał najlepszy wynik finansowy i sprzedażowy. Region (...) różnił się systemem naliczania premii od pozostałych regionów. Region podległy powodowi miał plan zbiorowy, polegający na odpowiedzialności wszystkich członków zespołu za ostateczny rezultat sprzedaży. W zależności od osiągnięcia określonego pułapu premię przyznawano bądź wszystkim pracownikom na stanowiskach (...) bądź żadnemu z nich. Przed zatrudnieniem powoda premie były rozliczane jednostkowo, jak w pozostałych lokalizacjach.

(dowód: zeznania S. S. (1) k. 231 – 232 e –protokół (...) (...) zeznania P. O. k. 232v – 233 e – protokół (...) (...) zeznania S. S. (2) k. 232-232 v e – protokół (...) (...), zeznania K. R. k. 233 – 233v e – protokół (...) (...) zeznania B. M. k. 218v-219, e-protokół (...) (...) przesłuchanie D. M. w charakterze strony k. 233v-235, e-potokół (...))

Nowym dyrektorem sprzedaży w dniu 8 maja 2018 r. została T. K., która miała zastrzeżenia dotyczące sposobu rozliczania przez D. M. premii dla podległych mu pracowników. Na początku lipca 2018 r. powód przesłał T. K. raport dotyczący realizacji celów przez podległych mu pracowników (...) w czerwcu 2018 r. Przełożona powzięła wątpliwości co do prawidłowości sporządzenia tego raportu, w tym co do tego czy powód słusznie przyjął, iż niektórzy z pracowników zrealizowali powierzone im zadania i czy z tego tytułu przysługuje im premia. W związku z tym zwróciła się do innego pracownika o sprawdzenie, czy wskazani pracownicy faktycznie wykonali swoje zadania w stopniu niezbędnym do uzyskania premii. Ustalono, że pracownicy mimo niezrealizowania celów otrzymali premie albowiem D. M. przedstawił cele na poziomie niższym niż wcześniej ustalone tak by mogli oni otrzymać premie.

(dowód: zeznania P. U. k. 217 – 218v e – protokół (...) (...) B. M. k. 218v – 219 e – protokół (...) (...), zeznania T. K. – 150v -152v e –protokół (...) (...)).

Podczas spotkania z powodem i dwoma innymi pracownikami zajmującymi równoległe stanowiska - J. K. i P. U., na którym omawiano stopień realizacji celów przez poszczególnych pracowników (...) w czerwcu 2018 r., przełożona poprosiła powoda o wyjaśnienie i wskazała na nieprawidłowości w wysłanym przez niego raporcie. D. M. nie uwzględnił uwag przełożonej w kolejno nadsyłanych raportach, mimo że zobowiązał się do skorygowania raportów. T. K. powzięła nadto wątpliwości co do terminowości załatwiania powierzonych mu zadań i obowiązków. Powyższe spowodowało utratę zaufania do powoda w oczach przełożonej. Dodatkowo pogarszały się relacje interpersonalne między powodem, a przełożoną.

(dowód: maile k. 47-78; zeznania P. U. k. 217 – 218v e – protokół (...) (...) zeznania świadka T. K. – 150v -152v e –protokół (...) (...))

W lipcu 2018 r. pracodawca podjął decyzję o zakończeniu współpracy z D. M. uznając, że nie wywiązuje się prawidłowo z nałożonych na niego obowiązków, a nadto wykazuje przejawy nieodpowiedniego zachowania w stosunku do bezpośredniej przełożonej. W dniu 10 sierpnia 2018 r. w siedzibie spółki w K. odbyło się spotkanie, na którym była obecna T. K., D. M. oraz przedstawiciel kancelarii prawnej świadczącej stałą obsługę na rzecz pozwanej – radca prawny

M. K.. Spotkanie trwało około godzinę. Przełożona przedstawiła powodowi ustnie zastrzeżenia co do jego pracy oraz przedstawiła projekt oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierający wskazane przyczyny. Oznajmiła, że dopuszcza możliwość zakończenia współpracy w drodze porozumienia stron i poprosiła powoda o podjęcie decyzji w tym względzie. Powód przeczytał przedstawiony mu projekt porozumienia i podpisał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

(dowód: zeznania świadka T. K. – 150v -152v e –protokół (...) (...) przesłuchanie D. M. w charakterze strony k. 233v-235, e-potokół (...))

W porozumieniu strony ustaliły, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 grudnia 2017 . następuje w dniu 10 sierpnia 2018 r. Tego samego dnia D. M. miał protokolarnie przekazać pracodawcy mienie, udostępnione mu

w celach wykonywania obowiązków pracowniczych, W § 2 porozumienia powód zobowiązał się do zapłaty na rzecz pracodawcy kwoty 219,45 zł tytułem zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów paliwa zużytego w celach prywatnych. W § 3 pracodawca zobowiązał się do wypłacenia pracownikowi w terminie 7 dni od dnia zawarcia porozumienia wynagrodzenia należnego za okres do dnia rozwiązania umowy o pracę, a nadto kwotę 16.363,64 zł brutto w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron oraz kwotę 6.268,48 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Strony zawarły oświadczenie, że ww. kwoty tj. łącznie 26.049 zł brutto zaspakajają wszelkie roszczenia pracownika z tytułu wykonywania i rozwiązywania umowy o pracę łączącej go z pracodawcą.

(dowód: porozumienie k. 46)

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem spółka zdecydowała się na zmianę w zakresie organizacji. Z trzech regionów utworzono dwa: (...) i Region (...). Dotychczasowy region (...) wszedł w zakres nowo utworzonego regionu północnego. Obowiązki powoda przejęli dwaj pozostali D. S. M., a zadania dotyczące (...) powierzono zatrudnionej w dniu 17 września 2018 r. A. M.. na nowo utworzonym stanowisku Producent Managera.

(dowód: zeznania S. S. (2) k. 232-232 v e – protokół (...) (...) zeznania T. K. – 150v -152v e –protokół (...) (...), umowa o pracę A. M. k. 69-73).

W dniu 7 września 2018 r. D. M. sporządził pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych zawartego w dniu 10 sierpnia 2018 r. porozumienia. Wskazał w nim, że działał pod wpływem błędu i wywieranej na nim presji do jego podpisania z zagrożeniem, iż inaczej zostanie zwolniony w sposób, który zaszkodzi mu i nie będzie mógł znaleźć z tego powodu pracy. Pismo nie zostało podpisane.

(pismo k.177-179)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanego we wcześniejszej części uzasadnienia materiału dowodowego. Dowody z dokumentów przedłożonych do akt nie były kwestionowane przez żadną ze stron, zaś Sąd nie znalazł podstaw aby z urzędu odmówić im waloru wiarygodności lub autentyczności. Sąd dał wiarę nadto zeznaniom świadków bowiem ich zeznania były spójne, logiczne i wzajemnie zbieżne. Jednocześnie Sąd dał wiarę zeznaniom podnoszonym przez powoda w toku przesłuchania w charakterze strony albowiem co do zasady nie odbierały one od pozostałego zgromadzonego w toku postępowania materiału. Jednocześnie do jego relacji należało podejść w sposób wyjątkowo ostrożny z uwagi na osobiste zainteresowanie w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy oraz widoczne emocjonalne zaangażowanie. Jego depozycje w przeważającej części pokrywały się z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem, choć formułowane przez niego oceny stanowiły wyłącznie subiektywne odczucie i w tej mierze nie stanowiły podstawy rekonstrukcji stanu faktycznego.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej zgłoszony na rozprawie w dniu 7 sierpnia

2019 r. o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dokumentów wykazujących jaki obrót wygenerował dla pozwanej spółki od stycznia do sierpnia 2018 r. Zgodnie z treścią art. 207 § 6 kpc, Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. W ocenie Sądu zgłoszenie tego rodzaju wniosku dopiero na terminie ostatniej rozprawy, bez podania jakichkolwiek okoliczności, które uniemożliwiłyby jego wcześniejsze powołanie skutkowało niemożnością jego uwzględnienia. Powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, mającego świadomość istnienia prekluzji dowodowej określonej w Kodeksie postępowania cywilnego. Dopuszczenie wnioskowanego dowodu spowodowałoby konieczność odroczenia rozprawy, a mając na względzie, że nie istniały żadne przeszkody uniemożliwiające powołanie tego dowodu na wcześniejszym etapie postępowania stanowiłoby to naruszenie ustawowych zasad, których nie można traktować w sposób swobodny i dowolny.

Sąd oddalił również wniosek pozwanej z pkt 6 pisma z dnia 9 maja 2019 r. o zobowiązanie powoda do przedłożenia niedołączonych do pisma procesowego z dnia 23 kwietnia 2019 r. dokumentów powołanych w tym piśmie tj. projektu umowy (...) złożonego do biura prawnego pozwanej i poświadczenia zdania rzeczy. Protokół zdawczo – odbiorczy wnioskowany przez pozwaną znajduje się bowiem w aktach sprawy złożony wraz z aktami pracowniczymi (k. 139), zaś wnioskowany projekt umowy (...) w ocenie Sądu nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia zasadności powództwa.

Sąd d zwa żył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w toku procesu modyfikował dochodzone roszczenia ostatecznie wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwaną mimo formalnego zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę od daty podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę do chwili obecnej, o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od daty zgłaszania gotowości do pracy za 10 miesięcy w wysokości 40.000 zł co stanowi równowartość czterokrotnego wynagrodzenia miesięcznego, zasądzenie premii kwartalnej w wysokości 3.000 zł brutto za wykonaną pracę za zadania przypadające na lipiec 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc kwartału oraz rocznej w wysokości 6.600 zł za wykonaną pracę i zadania przypadające w I półroczu 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc roku.

Powód swoje roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy wywodził z uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli w zakresie rozwiązywania umowy o pracę za porozumieniem stron. W pierwszej kolejności zatem Sąd odniósł się do zarzutu dotyczącego podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem błędu.

Zgodnie z art. 84 § 1 Kodeksu cywilnego (mającego odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 Kodeksu pracy) w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone 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; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zgodnie z § 2 ww. przepisu można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, niełożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Zgodnie z art. 88 § 1 i 2 kc uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. Błąd w rozumieniu art. 84 kodeksu cywilnego należy definiować jako niezgodność pomiędzy rzeczywistością,

a jej odbiciem w świadomości podmiotu. Dla uznania prawnie relewantnej rozbieżności pomiędzy rzeczywistością a wyobrażeniem, błąd musi dotyczyć treści czynności prawnej i mieć istotny charakter. Jest to mylne wyobrażenie o którymkolwiek składniku treści konkretnej czynności prawnej - np. przedmiocie czy rodzaju czynności prawnej, drugiej strony czynności itd.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe przeprowadzone nie wykazało, aby powód podpisując porozumienie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron pozostawał w błędzie w rozumieniu art. 84 § 1 kc. Z inicjatywą zakończenia stosunku pracy wyszła strona pozwana powołując się na zastrzeżenia co do pracy D. M., głównie w zakresie raportów dotyczących wykonanych zadań podległych mu pracowników – niezbędnych do przyznania premii. Przełożona dała powodowi możliwość wyboru pomiędzy wypowiedzeniem, a rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron. Mężczyzna zapoznał się z warunkami określonymi w porozumieniu i poznał przyczyny dla jakich pozwana nie widziała możliwości dalszej współpracy. Kalkulował, która opcja będzie dla niego korzystniejsza zwłaszcza, że w przypadku wypowiedzenia umowy nie otrzymałby ekwiwalentu, a zostałby skierowany na urlop wypoczynkowy. Sama treść porozumienia była jasna oraz nieskomplikowana. Skoro D. M. rozumiał treść dokonywanej czynności prawnej, mając pełną świadomość, że zawiera porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to nie sposób uznać, aby pozostawał w błędzie w rozumieniu art. 84 § 1 kc. Co istotne, w ocenie Sądu bez znaczenia pozostaje okoliczność czy spotkanie trwało 30 minut czy też godzinę – sam powód przesłuchany w charakterze strony nie wskazywał, aby potrzebował większej ilości czasu albo był pospieszany przez T. K. do natychmiastowego podpisania dokumentu. Nie można zatem stwierdzić, że działając pod wpływem presji nie był w stanie pojąć istoty czynności, której dokonuje.

Wprawdzie istnieje możliwość uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej albo nie był istotny, jednak taka możliwość występuje jedynie, gdy błąd wywołała duga strona podstępnie (art. 86 § 1 kc). Nie sposób zaś uznać, aby w realiach przedmiotowej sprawy zostało wykazane, że w istocie doszło do podstępu. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że pracodawca chciał zakończyć stosunek pracy z D. M. z uwagi na rozbieżności w zakresie sformułowanych wobec niego oczekiwań, a sposobem realizowania przez niego obowiązków. Nie bez znaczenia były również okoliczności związane z nieprawidłową współpracą między powodem, a jego przełożoną T. K.. W toku postępowania nie potwierdziły się twierdzenia strony powodowej, jakoby pracodawca chciał zakończyć stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - a zwłaszcza, co konieczne w świetle ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - „wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników”. Żaden

z przedstawionych w toku procesu dowodów nie wykazywał bowiem, aby w spółce planowana była restrukturyzacja czy istotne zmiany, które uniemożliwiłyby dalsze zatrudnienie D. M. wyłącznie z przyczyn go niedotyczących. Wprawdzie po jego odejściu ze spółki doszło do zmian w strukturze organizacyjnej, jednak jest to naturalna konsekwencja odejścia jednej z zatrudnionych osób. Skoro jeden z regionów pozostał bez zarządzającej nim osoby, to z punktu widzenia pracodawcy konieczne było podjęcie właściwych kroków umożliwiających dalsze prowadzenie przedsiębiorstwa. Co istotne,

z punktu widzenia obowiązujących przepisów nie sposób mówić o istnieniu obowiązku zatrudnienia następnej osoby dokładnie na tym samym stanowisku, które zostało zwolnione. Główne obowiązki D. M. rozdzielono między dwóch pozostałych kierowników regionów, zaś pozostałe wykonywane przez niego zadania powierzono A. M., która została zatrudniona w dniu 17 września 2018 r., to jest ponad miesiąc po rozwiązaniu umowy o pracę z D. M.. Podkreślenia wymaga nadto okoliczność, że niniejsze postępowanie nie dotyczyło odwołania od wypowiedzenia od umowy o pracę, bowiem takie wypowiedzenie nigdy nie miało miejsca. Sąd wobec tego nie prowadził postępowania, które miałyby ocenić zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem takie wypowiedzenie nigdy nie zostało w stosunku do powoda skierowane.

Dodatkowo należy wskazać, że choć spór koncentrował się wokół pozostawiania przez D. M. w rzekomym błędzie, to strona powodowa w jednym z pism procesowych powoływała się nadto na groźbę, o której mowa w art. 87 kodeksu cywilnego. Nie sposób jednak uznać za groźbą karną informacji pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umowy

o pracę. Warunkiem uznania danej groźby za bezprawną jest bowiem to, aby stronie grożono popełnieniem czynu sprzecznego z przepisami prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 199/03, publ. OSNP 2004/22/384, „możliwość uchylecia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli (art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w przypadku przekazania mu przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron”. W toku niniejszego postępowania nie wykazano zaś, aby intencją pracodawcy było działanie celowe, skierowane na zmuszenie D. M. bez jego chęci do złożenia oświadczenia woli. Wręcz przeciwnie, powód został poinformowany o dwóch możliwościach – rozwiązaniu umowy

o pracę za porozumieniem stron bądź wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że jako alternatywy do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem nie przedstawiono choćby rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Samo zaś wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem zakończenia stosunku o pracę i nie sposób utożsamiać go – wbrew stanowisku strony powodowej zaprezentowanemu na ostatniej rozprawie – do „wilczego biletu”, uniemożliwiającego mu następcze znalezienie nowego zatrudnienia.

Abstrahując od faktu, że w ocenie Sądu brak było podstaw do stwierdzenia błędu umożliwiającego uchylene się od skutków złożonego oświadczenia woli, to drugim elementem podlegającym badaniu jest ustalenie, czy w ogóle doszło do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli. Z pewnością tego rodzaju oświadczenie – wbrew twierdzeniom strony powodowej - nie zostało skutecznie złożone pismem z dnia

7 września 2018 r. Złożone przez stronę powodową pismo nie zostało podpisane, wobec czego nie może stanowić skutecznego oświadczenia. Możliwe jest oczywiście złożenie oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli w treści pozwu, w tym jednak wypadku jako chwilę jego złożenia należałoby przyjąć datę doręczenia pozwu stronie przeciwnej, tj. w niniejszej sprawie w dniu 14 stycznia 2019 r. (k. 18). Nawet ustalenie takiej daty wskazywałoby na zachowanie rocznego terminu, o którym mowa w art. 88 § 1 kc, jednak wobec braku spełnienia przesłanek określonych w art. 84, 86 czy 87 kc pozostawało to irrelewantne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu w zakresie roszczenia

o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o zasądzenie kwoty 40.000 zł tytułem przysługującego powodowi wynagrodzenia.

Odnosząc się do pozostałych zgłoszonych roszczeń, tj. żądania zasądzenia premii kwartalnej w wysokości 3.000 zł brutto za wykonaną pracę i zadania przypadające na lipiec 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc kwartału oraz rocznej w wysokości 6.600 zł za wykonaną pracę i zadania przypadające w I półroczu 2018 r. rozliczonej proporcjonalnie za każdy miesiąc roku to również w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

W zakresie roszczenia o premie Sąd zważył, że w ocenie Sądu powód nie sprostował spoczywającemu na nim ciężarowi dowodu. Zgodnie z treścią art. 3 k.p.c. obowiązek przedstawienia dowodów ciąży na stronach. Stosownie zaś do treści art. 6 k.c. w zw. z art. 300 kp, ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, spoczywa na tej stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Obowiązek ten ma charakter procesowy, co oznacza, iż nie może być od strony egzekwowany. Strona, która nie wykazuje inicjatywy dowodowej powinna się liczyć konsekwencjami swego braku działania. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia procesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r., sygn. akt II CSK 293/07). Wprawdzie w przypadku niektórych roszczeń wywodzonych ze stosunku pracy obowiązuje odwrócony ciężar dowodu, jednak taka sytuacja nie ma miejsca w przypadku żądania zapłaty z tytułu należnej premii. W tym zakresie to strona powodowa powinna wykazać nie tylko istnienie, ale i wysokość roszczenia.

Jeśli chodzi o premie kwartalne, to postępowanie wykazało, że były one przyznawane pracownikom za okresy trzymiesięczne, pokrywające się z miesiącami kalendarzowymi. Możliwe było zatem wyłącznie otrzymanie premii za okres styczeń – marzec, kwiecień – czerwiec, lipiec wrzesień oraz październik – grudzień. Roszczenie powoda w zakresie przyznania mu premii za kwartał lipiec-wrzesień już w pierwszej kolejności należy uznać za bezzasadne

z uwagi na fakt, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 10 sierpnia 2018 r., a zatem przed upływem choćby połowy kwartału, za który można by otrzymać świadczenie dodatkowe. Regulacje wewnętrzne spółki nie przewidywały przy tym częściowego przyznawania premii, za okresy krótsze niż kwartał. Możliwe byłoby zatem uwzględnienie żądania wyłącznie, aby wykazano, że do dnia 10 sierpnia 2018 r. powód zrealizował cele przewidziane na okres całego kwartału. Tego rodzaju twierdzeń strona powodowa ani nie podnosiła (wskazując na zasadność rozliczenia części zrealizowanych zadań), ani tym bardziej nie wykazała. Sąd nie ma przy tym obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej (materialnej) bez względu na procesową aktywność stron. Wręcz przeciwnie, przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ważka jest przy tym konstatacja, że ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciążącego na niej obowiązku (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 r.; I CKN 415/99 LEX nr 83805). Jeżeli zatem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., I ACa 1320/11). Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonego przez niego żądania. Na pozwanym spoczywa natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają podniesione przeciwko żądaniu pozwu zarzuty. Powód nie złożył żadnego dowodu wystarczającego do stwierdzenia, że cele, jakich spełnienie było konieczne do uzyskania premii zostały przez niego osiągnięte. Strona powodowa nie kwestionowała przy tym twierdzeń pozwanej w zakresie warunków niezbędnych do uzyskania premii za ten kwartał, tj. osiągnięcie w całym kwartale sprzedaży na poziomie 180.000zł, doprowadzenie w całym kwartale doprowadzenia produktów pozwanej do sprzedaży w 50 nowych sklepach, doprowadzenie do umieszczenia w kwartale 70 standów (pionowych reklam) w sklepach oferujących produkty pozwanej, doprowadzenie do złożenia w kwartale średnio 11 wizyt dziennie przez podległych powodowi pracowników

u kontrahentów pozwanej (zgodnie z wydrukiem jak na k. 75). Nie przedstawiła też podstaw, na jakich miałyby być oparte częściowe rozliczenie tej premii, której ułamkowego rozdzielenia nie przewidywano zresztą w pozwanej spółce. Dodatkowo wniosek złożony na ostatniej rozprawie, mający wykazać czy w ogóle doszło do realizacji choćby części wyznaczonych zadań podlegał oddaleniu jako spóźniony albowiem w ocenie Sądu nie było przeszkód, aby taki wniosek złożyć na wcześniejszym etapie postępowania, celem udowodnienia podnoszonych przez powoda twierdzeń w zakresie premii. Co więcej, obrót za okres styczeń-sierpień 2018 r. z uwagi na odmienną treść wyznaczonych celów nie byłby właściwym materiałem dowodowym mającym na celu wykazanie ich spełnienia.

Rozważania dotyczące niesprostania ciężarowi dowodu oraz braku wewnętrznych regulacji spółki umożliwiających częściowe przyznawanie premii odnoszą się również do żądania kwoty 6.600 zł tytułem części premii rocznej. Należy nadto wskazać, że premię roczną, która zgodnie ze zwyczajem była przyznawana w spółce (...), należy kwalifikować wyłącznie jako premię uznaniową. Osiągnięcie określonych, mierzalnych i weryfikowalnych rezultatów nie było bowiem wyłącznym warunkiem jej uzyskania. Wręcz przeciwnie, istotną przesłanką do jej uzyskania była ocena tzw. kompetencji miękkich, dokonywana dopiero po upływie rocznego okresu rozliczeniowego (od kwietnia bieżącego do końca marca kolejnego roku) przez przełożonego danego pracownika.

Tylko na marginesie należy dodać, że w ocenie Sądu zastrzeżenie zawarte w § 2 ust. 2 porozumienia w przedmiocie rozwiązania Umowy o pracę, zgodnie z którym wypłata kwoty 26.049 zł brutto zaspokaja wszelkie roszczenia pracownika z tytułu wykonywania

i rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pracodawcą – w tym ekwiwalent za niewykorzystany urlop oraz wszelkie ewentualne premie i nagrody, jest nieskuteczne. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 84 kp obejmuje bowiem również przysługujące pracownikowi premie

czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Niezależnie od tego, w przypadku zrzeczenia się przez stronę premii czy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ugodzie w rozumieniu art. 917 kc, jaką bez wątpienia jest umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń, dochodzenie wskazanych należności mogłoby być oceniane przez pryzmat art. 8 kp (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lutego 2017 r., sygn. akt

I PK 76/16, LEX nr 2259788). Czynienie tego rodzaju rozważań nie było jednak konieczne z uwagi na oddalenie powództwa w tym zakresie z uwagi na niewykazanie jego zasadności.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany wygrał sprawę w całości. Na koszty postępowania w niniejszej sprawie składała się kwota 17 zł tytułem opłaty skarbowej oraz 2.700 zł tytułem zastępstwa procesowego ustalonego na podstawie § 9 ust 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.