

Sygn. akt IV P 252/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2013 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Teresa Maślukiewicz**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 lutego 2013 roku w Ś.

sprawy z powództwa **W. S.**

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. w K.

o premię

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

W. S. wniosła pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. w K. domagając się zapłaty premii za okres od 01.03.2007r. do 01.05.2011r. i za sierpień 2012r. W uzasadnieniu pozwu podała m.in., że z treści umowy o pracę wynika, że w okresie objętym funkcjonował system udzielania premii. Nie była karana dyscyplinarnie w formie nagany. Pismem z dnia 20.12.2012r. (k.6) sprecyzowała kwotę na 7.250 zł co stanowi iloczyn 50 miesięcy okresu zatrudnienia tj. od 01.03.2007r. do 01.05.2011r. x 145 zł oraz 180 zł premii za sierpień 2012r.

Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa uzasadniając to m.in. tym, że w umowie o pracę, na którą powołuje się powódka, z 01.03.2007r. jest zapis, że wynagrodzenie powódki za okres od 01.03.2007r. do 30.04.2011r. wyniosło –„płaca godzinowa: 9zł”. Brak informacji o premii tak jak w zmianie umowy o pracę z 1.05.2011r. O każdej zmianie wynagrodzenia pracownik jest informowany i proszony o podjęcie decyzji o jej przyjęciu lub odrzuceniu. Podpisanie zmiany umowy jest dobrowolnym oświadczeniem woli obu stron. W aktach osobowych powódki jest podpisana przez nią zmiana umowy z 1.03.2007r. Jednakże w związku ze zwiększeniem obowiązków wynikających ze sprzątania po przeprowadzonym remoncie, powódka otrzymała premię w wysokości 200 zł mimo, że nie było to ujęte w umowie o pracę. Decyzją Zarządu pozbawiono powódkę premii uznaniowej za sierpień 2012r. z powodu kradzieży mienia zakładowego w dniu 22.08.2012r. i 29.08.2012r. dokonanej przez powódkę. Zarząd postanowił zwolnić powódkę dyscyplinarnie za dokonane kradzieże. Jednakże biorąc pod uwagę wieloletnią współpracę umożliwiono jej odejście z pracy na mocy porozumienia stron.

Sąd ustalił:

W dniu 19.09.1994r. W. S. i Kopalnia w K. zawarli umowę o pracę na czas określony od 19.09.1994r. do 18.12.1994r. na stanowisku pracownika gospodarczego w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 22.000 zł +20% premii. 19.12.1994r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, a 30.04.1997r. dokonano wypowiedzenia zmieniającego ustalając wymiar zatrudnienia na 3/4 etatu.

Dowód:

-umowa o pracę z 19.09.1994r. i 19.12.1994r., wypowiedzenie zamieniające z 30.04.1997r. w aktach osobowych powódki - w załączeniu.

Porozumieniem zmieniającym z 31.12.2004r. strony wprowadziły zmiany do umowy o pracę z 19.12.1994r. poprzez ustalenie wynagrodzenia powódki stawkę godzinową 5,70 zł/h wraz z premią uznaniową.

Dowód:

-porozumienie zmieniające z 31.12.2004r. - w aktach osobowych powódki- w załączeniu.

Z dniem 01.03.2007r. - na prośbę powódki zmieniono umowę o pracę ustalając wymiar czasu pracy na 8/8 (pełny etat) z wynagrodzeniem - płaca godzinowa 9zł.

Dowód:

-pismo z dnia 01.03.2007r. - w aktach osobowych powódki w załączeniu,

- zeznania świadka I. K. (1) - k. 29,

-przesłuchania pozwanego - k. 29v-30.

W związku z kradzieżą mienia pozwanej dokonanej przez powódkę 22. i 29.08.2012r. zarząd podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 30.08.2012r. w trybie art. 52§ 1 kpt 1 kp. Na prośbę powódki z 31.08.2012r. - stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 31.08.2012r. na mocy porozumienia stron.

Dowód:

-pismo pozwanej z 30.08.2012r., wniosek powódki z 31.08.2012r.,

-świadcstwo pracy z 01.09.2012r. - w aktach osobowych powódki - w załączeniu,

-zeznania świadka I. K. (1) - k.29,

-przesłuchania pozwanego - k. 29v-30.

U pozwanej obowiązuje regulamin wynagradzania, w którym § 6 reguluje zasady przyznawania premii uznaniowej. Pracownik traci prawo do premii uznaniowej m.in. z powodu zagarnięcia mienia, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dowód:

-regulamin wynagrodzenia - k. 13-16 w aktach (...) - w załączeniu.

Sąd zważył:

Powództwo jest bezzasadne i częściowo przedawnione.

Pierwotnym pozwem z 05.10.2012r. (akta (...) - w załączeniu) powódka domagała się premii za okres od 19.09.1994r. do 31.05.1999r. i od 01.06.1996r. do 31.08.2012r. W dniu 14.12.2012r. powódka cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia z tego pozwu. Postanowieniem z 14.12.2012r. (umorzono postępowanie w sprawie).

12.12.2012r. powódka złożyła nowy pozew, w którym żądała premii za okres od 01.03.2007r. do 01.05.2011r. oraz za sierpień 2012r.

W myśl art. 291 § 1 kp roszczenie ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Zatem żądanie zapłaty premii za okres od 01.03.2007r. do 11.12.2009r. uległo przedawnieniu.

Nie przedawniło się roszczenie za okres od 12.12.2009r. do 12.08.2012r.

W myśl art. 29 § 1 kpt 3 kp umowa o pracę określa m.in. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78§ 1 kp)

W przypadku porozumienia stron co do zmiany warunków pracy lub płacy pracodawca nie ma obowiązku dokonywania wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 kp.

W zasadzie bezsporne między stronami było, że:

powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym jako pracownik gospodarczy,

od 19.09.1994r. do 28.02.2007r. jej wynagrodzenie obejmowało płacę zasadniczą i premię uznaniową (początkowo 20%, później 25% - a ostatnio 10%) za wyjątkiem okresu od 01.03.2007r. do 30.04.2011r. (harmonogram zatrudnienia powódki - k 18 w aktach (...) - w załączeniu),

zmiany warunków pracy (wymiar etatu, wynagrodzenie) dokonywane były w formie pisemnej za zgodą powódki (porozumienia w aktach osobowych powódki),

powódka nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego dokonanego jej z dnia 30.04.1997r.

powódka nie kwestionowała porozumień zmieniających z 31.12.2004r., 01.03.2007r., 01.05.2011r.

Oznacza to, że powódka przyjmowała za każdym razem zmianę swoich warunków pracy i płacy potwierdzając to własnoręcznym podpisem. Nie zaprzeczyła też powódka twierdzeniom pozwanego, że zmiana warunków pracy z 01.03.2007r. nastąpiła na jej prośbę. Powódka poprosiła, by w miejsce podwyżki stawki godzinowej z 5,70 zł/h do 7,70 zł/h +premia uznaniowa, pozwana przyznała jej podwyżkę w wysokości 9 zł/h, w której to kwocie mieściła się premia uznaniowa. Powódka nie chciała bowiem, by ktokolwiek zarzucał jej, że źle wykonuje swoje obowiązki, co skutkowało pozbawieniem premii.

Po myśli art. 230 kpc Sąd uznał te fakty za przyznane.

Żądanie premii za okres od 01.03.2007r. do 01.05.2011r. jest więc bezpodstawne.

Co do premii za sierpień 2012r. to w myśl § 6 pkt 4 regulaminu wynagradzania pozwanej, zważyć należało, iż owa premia powódce nie przysługiwała. Powódka dopuściła się kradzieży mienia pozwanej, za co miała być zwolniona dyscyplinarnie z dniem 30.08.2012r. Na prośbę powódki Zarząd pozwanej odstąpił od realizacji tego zamiaru, przystając na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31.08.2012r. Powódka nie zaprzeczała tym faktom, które znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w jej aktach osobowych.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka I. K. i pozwanego albowiem są spójne, logiczne i znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy, aktach (...) oraz aktach osobowych powódki.

Jednocześnie Sąd pominął dowód z przesłuchania powódki albowiem mimo prawidłowego wezwania, nie stawiała się w dniu 13.02.2012r., nie usprawiedliwiła niestawiennictwa i nie wniosła o odroczenie rozprawy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.