

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2022 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 marca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa (...) Sp. z o.o. we W.

przeciwko K. K.

o zapłatę

I. powództwo oddała;

II. zasądza od strony powodowej na rzecz pozwanego kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Strona powodowa – (...) sp. z o.o. we W., pozwem z dnia 30.12.2020 r. (data prezentaty, k. 3), domagała się zasądzenia od pozwanego K. K. kwoty 70.491,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty a nadto kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając żądanie pozwu strona powodowa podała, że pozwany był u niej zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31.01.2017 r. na stanowisku dyrektora ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym zgodnie z umową miał prawo do wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.980 zł brutto oraz premii w wysokości 6% zysku ze sprzedaży usług serwisowych oraz 6% zysku ze sprzedaży części. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31.01.2019 r. Pozwany wcześniej był zatrudniony przez J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J., zawartej w 2008 r., która wygasła w dniu 31.01.2017 r.

w wyniku śmierci pracodawcy. Strona powodowa zaznaczyła, że żona zmarłego przedsiębiorcy A. J. zawarła w dniu 30.01.2017 r. umowę spółki, w której została jedynym udziałowcem oraz prezesem zarządu, w skład którego weszli pracownicy jej męża,

tj. A. W. i P. W. a także pozwany. Podała dalej, że A. J. przez okres żałoby praktycznie nie zajmowała się prowadzeniem spraw spółki

a przedsiębiorstwem w tym czasie zarządzali członkowie zarządu: dyrektor ds. finansów A. W., dyrektor ds. sprzedaży i marketingu P. W. a także dyrektor ds. technicznych tj. pozwany. Po pewnym czasie A. J. zaczęła poświęcać większą uwagę sprawom spółki a ponieważ szereg działań i decyzji zarządu zaczęło budzić jej wątpliwości w styczniu 2018 r. przyjęła ich rezygnację z zarządu, przy czym po pewnym czasie umowy o pracę ze wskazanymi osobami zostały rozwiązane. Pozwany w kwietniu 2019 r. złożył pozew, w którym wniósł o zasądzenie na jego rzecz premii z angażu za styczeń 2019 r. tj. za okres w którym przebywał na urlopie wypoczynkowym. Jednocześnie przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego za styczeń 2019 r. powód uwzględnił zmienny składnik wynagrodzenia tj. średnią wysokość premii z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu w konsekwencji czego pozwany za styczeń 2019 r. oprócz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.980 zł otrzymał również wynagrodzenie urlopowe w kwocie 31.406,56 zł. Naliczaniem wynagrodzenia w spółce zajmowała się przy tym A. W. a następnie K. R.

i od 01.02.2019 r. P. G., która zwróciła zarządowi uwagę na nieprawidłowości w naliczaniu premii w okresie urlopów wypoczynkowych co dotyczyło pozwanego i P. W.. W związku z powyższym powód dokonał wypłaty wynagrodzenia pozwanego za styczeń 2019 r. zgodnie z umową o pracę i obowiązującymi przepisami. W toku postępowania sądowego w sprawie IV P 129/19 biegły sądowy ustalił w opinii, że wynagrodzenie za styczeń 2019 r. zostało wypłacone pozwanemu w sposób prawidłowy, gdyż premia od zysku (marży) ze sprzedaży części i usług jako składnik wynagrodzenia nie może być jednocześnie składnikiem zmiennym i stałym. Jednocześnie w w/w sprawie ustalono, że przez cały okres zatrudnienia w tym u poprzedniego pracodawcy pozwany otrzymywał premię w pełnej wysokości nawet jeżeli przebywał na urlopie wypoczynkowym lub zwolnieniu lekarskim, przy czym otrzymywał on także wynagrodzenie urlopowe lub chorobowe, w których uwzględniano premię za angaż z ostatnich trzech miesięcy. Ostatecznie powództwo we wskazanej sprawie zostało prawomocnie oddalone, zaś powód po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku dokonał ponownego, zgodnego z prawem, przeliczenia wynagrodzenia za czas urlopu i choroby, zarówno pozwanego jak i P. W. w wyniku czego ustalił nadpłatę na rzecz pozwanego w kwocie 70.491,61 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jednocześnie podniósł zarzut przedawnienia roszczenia dochodzonego pozwem za okres od 31.01.2017 r. do 30.12.2017 r. tj. kwoty 26.859,28 zł na podstawie art. 291 k.p.

Uzasadniając swoje stanowisko zarzucił, że u strony powodowej nie obowiązywały żadne odrębne akty prawne czy dokumenty, które regulowały zasady wypłaty wynagrodzenia, w związku z czym jedynym dokumentem, z którego wynikały zasady jego wynagradzania to podpisana umowa. Podkreślił, że strona powodowa była obowiązana do zapłaty mu wynagrodzenia na podstawie stosunku pracy a do dnia dzisiejszego nie zaszły żadne okoliczności, które powodowałyby odpadnięcie podstawy świadczenia. Podniósł, że postępowanie sądowe prowadzone w sprawie sygn. akt IV P 129/19 prowadzone było wyłącznie w zakresie jednego miesiąca jego pracy tj. stycznia 2019 r. i jego rozstrzygnięcie nie ma żadnego znaczenia dla wyniku niniejszej sprawy. Nadto wskazał, iż nie sposób uznać, że wystąpiło jego bezprawne działanie oraz związek między tym zachowaniem a ewentualną szkodą a także, że nie można doszukać się jego winy. Nawet gdyby uznać, że otrzymał świadczenie nienależne to zużył je w taki sposób, że nie jest już wzbogacony. Pozostawał przy tym w uzasadnionym przekonaniu, że wypłacane mu przez pracodawcę wynagrodzenie było należne i wyliczone zgodnie z umową i obowiązującymi przepisami. Jednocześnie pozwany podniósł, że z pozwu nie wynikają żadne miarodajne i obiektywne dowody uzasadniające dochodzone roszczenie a przedłożone zestawienie jest m.in. nieprawdziwe

w kontekście list płac generowanych comiesięcznie przez powoda co obrazują niezgodności między w/w zestawieniem a listami płac za miesiące lipiec 2017 r. i sierpień 2017 r.

Z zestawienia wynika bowiem, że w lipcu 2017 r. otrzymał kwotę 22.764,33 zł a w sierpniu 2017 r. kwotę 18.053,75 zł podczas, gdy według list płac faktycznie otrzymał odpowiednio:

19.051,42 zł i 17.852,16 zł. Pozwany zarzucił także, że żądanie pozwu narusza także zasady współzycia społecznego, które przemawiają za tym, że pracownik nie może być obciążony odpowiedzialnością za ewentualne błędne naliczenie i wypłacenie mu wynagrodzenia

w sytuacji, gdy to na pracodawcy spoczywa obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia. Dochodzenie zatem przez powoda zwrotu wynagrodzenia wypłaconego mu co najmniej 4 lata temu, nie było w żaden sposób kwestionowane, stanowi nadużycie prawa.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny:

Strona powodowa (...) sp. z o.o. we W. prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. sprzedażą hurtową i detaliczną samochodów osobowych, furgonetek i pozostałych pojazdów samochodowych a także konserwacją

i naprawą pojazdów samochodowych.

Strona powodowa - (...) sp. z o.o. we W. została zawiązana niezwłocznie po śmierci, w dniu 28.01.2017 r., J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą J. J. (1) (...) J. we W..

Żona zmarłego przedsiębiorcy A. J., przy wsparciu ówczesnych pracowników jej zmarłego męża A. W., P. W. i pozwanego

a także mecenas J. B., postanowiła – w celu kontynuowania działalności zmarłego męża, która stanowiła źródło dochodu jej rodziny - zawiązać w/w spółkę, w której była jedynym wspólnikiem. A. J. została także prezesem zarządu, przy czym w skład zarządu powołani zostali także ówcześni pracownicy jej męża, tj. A. W., jej mąż P. W. oraz pozwany K. K.. A. J. korzystała przy tym z pełnej pomocy jej pełnomocnika mecenas J. B..

Od lutego 2018 r. A. J. jest jedynym członkiem zarządu powodowej spółki.

Przed założeniem spółki (...) sp. z o.o. we W. A. J. przez okres około 1,5 roku - do 2011 roku prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...) A. J., w ramach której zajmowała się naprawą samochodów. A. J. była także, przez okres około 2 lat, zatrudniona w firmie męża, J. J. (1) (...) J. we W. i odpowiadała za sprzedaż ubezpieczeń i finansowań samochodów.

Dowód: - odpis z KRS strony powodowej, k. 11-13

- odpis z (...) J. J. (1), k. 14

- zeznania świadka E. N., k. 319-321

- zeznania świadka P. W., k. 330-336

- zeznania świadka A. W., k. 344-348

- przesłuchanie za stronę powodową A. J., k. 445v.-446v. i nagranie k. 448

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Pozwany K. K. był zatrudniony w powodowej spółce (...) sp. z o.o. we W. (początkowo spółka w organizacji) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31.01.2017 r., na czas nieokreślony począwszy od dnia 01.02.2017 r., na stanowisku dyrektora ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na zajmowanym stanowisku pozwanemu, zgodnie z umową, przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.980 zł brutto oraz premia w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży usług serwisowych oraz premia w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży części.

Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31.01.2019 r., za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 31.01.2017 r., k. 61

- wypowiedzenie, k. 62

- świadectwo pracy z dnia 04.02.2019 r., k. 63-64

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Pozwany K. K. był uprzednio, tj. począwszy od dnia 01.02.2008 r. zatrudniony u J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą J. J. (1) (...) J. we W., w tym ostatnio na stanowisku dyrektora ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym

w wysokości 4.980 zł brutto oraz premią w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży usług serwisowych oraz premią w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży części.

Umowa o pracę zawarta przez pozwanego z J. J. (1) wygasła w wyniku śmierci pracodawcy, w dniu 31.01.2017 r.

W dniu 31.01.2017 r. pozwany nawiązał nowy stosunek pracy ze spółką (...) sp. z o.o. we W., będącą wówczas jeszcze spółką w organizacji, przy czym, zawarta ze spółką umowa o pracę stanowiła de facto powielenie zapisów uprzednio łączącej pozwanego umowy o pracę zawartej z J. J. (1).

Dowód: - umowa o pracę z dnia 31.01.2017 r., k. 61

- odpis z (...) J. J. (1), k. 14

- umowa o pracę z dnia 01.02.2008 r., k. 65

- informacja dla pracownika z dnia 02.02.2008 r., k. 66

- aneks z dnia 01.06.2008 r. do umowy o pracę z dnia 01.02.2008 r., k. 67

- aneks z dnia 31.08.2011 r. do umowy o pracę z dnia 01.02.2008 r., k. 68

- świadectwo pracy z dnia 02.02.2017 r., k. 69

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Z chwilą nagłej śmierci pracodawcy J. J. (1) umowy o pracę pracowników, w tym pozwanego, z tym pracodawcą wygasły, zaś pracownicy otrzymali świadectwa pracy.

Następnie A. J. zatrudniła, na dotychczasowych zasadach, tj. na takich samych zasadach jakie obowiązywały u J. J. (1) wszystkich pracowników swojego zmarłego męża.

Umowy o pracę z pracownikami, w tym z pozwanym, zostały sporządzone na dotychczasowych warunkach i na tych samych zasadach, również w części dotyczącej zasad wynagradzania. Forma zatrudnienia i wynagradzania pracowników została przeniesiona z działalności gospodarczej J. J. (1) na działalność powodowej spółki.

Premie otrzymywali przy tym m.in. pracownicy działu finansowania i ubezpieczeń, specjaliści ds. likwidacji szkód komunikacyjnych, handlowcy, mechanicy a także pozwany i P. W..

P. W. jako dyrektor ds. sprzedaży i marketingu otrzymywał premie za sprzedaż samochodów i finansowań całego działu, wyliczaną na podstawie zysku wypracowanego przez jego dział w poprzednim miesiącu.

Natomiast pozwany K. K. jako dyrektor ds. technicznych otrzymywał premię ze sprzedaży usług serwisowych oraz premię ze sprzedaży części wypracowywaną przez pracowników zatrudnionych w podległym mu dziale. Sam pozwany nie wykonywał fizycznie prac serwisowych w konsekwencji czego nie generował przychodu. Wysokość premii pozwanego zależała w rezultacie powyższego od zysku wypracowanego przez cały podległy mu dział.

Od momentu powstania spółki do stycznia 2018 r. pozwany był jednocześnie członkiem zarządu strony powodowej, przy czym nie miał on z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu wypłacanego dodatkowego wynagrodzenia. Wynagrodzenia za pełnienie funkcji członka zarządu spółki nie otrzymywał także P. W. i A. W..

Początkowo A. J. praktycznie nie zajmowała się prowadzeniem spraw powodowej spółki. W siedzibie spółki pojawiała się sporadycznie, głównie w godzinach popołudniowych, celem omówienia najważniejszych spraw. W tym czasie spółką zarządzali pozostali członkowie zarządu spółki tj. A. W. - dyrektor ds. finansów, P. W. - dyrektor ds. sprzedaży

i marketingu oraz pozwany - dyrektor ds. technicznych, kierując się interesem spółki. Po pewnym czasie A. J. zaczęła coraz większą uwagę poświęcać sprawom spółki. Do tego czasu A. J. spotykała się jednak z członkami zarządu spółki, którzy wprowadzili ją w zasady funkcjonowania firmy, na spotkaniach wspólnych lub indywidualnych z członkami zarządu.

Już od sierpnia 2017 r. A. J. coraz aktywniej uczestniczyła w prowadzeniu spraw spółki, w tym m.in. spotykała się regularnie na cotygodniowych posiedzeniach członków zarządu spółki, gdzie były omawiane bieżące sprawy spółki.

W styczniu 2018 r., kiedy A. J. była już w stanie samodzielnie podejmować decyzje dotyczące prowadzenia spraw spółki, pozostali członkowie zarządu spółki zrezygnowali z funkcji członków zarządu, ponieważ nie chcieli ponosić odpowiedzialności za decyzje A. J., która przedstawiane jej przez pozostałych członków zarządu argumenty traktowała bardzo osobiście jako atak personalny na jej osobę a której decyzje w opinii pozostałych członków zarządu były niekorzystne dla spółki.

Po pewnym czasie rozwiązaniu uległy także umowy o pracę z dotychczasowymi członkami zarządu. A. W. złożyła, w lutym 2018 r., wypowiedzenie umowy o pracę, pozwany złożył, w październiku 2018 r., wypowiedzenie umowy o pracę natomiast P. W. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, w konsekwencji czego jego zatrudnienie ustało z dniem 31.05.2019 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 02.02.2017 r., k. 69

- wypowiedzenie, k. 62

- zeznania świadka E. N., k. 319-321

- zeznania świadka G. E., k. 323-326

- zeznania świadka P. W., k. 330-336

- zeznania świadka E. G., k. 339-341

- zeznania świadka A. W., k. 344-348

- przesłuchanie za stronę powodową A. J., k. 445v.-446v. i nagranie k. 448

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Przez cały okres zatrudnienia w powodowej spółce, podobnie jak i uprzednio w okresie zatrudnienia u J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą J. J. (1) (...) J. we W., pozwany otrzymywał premię w pełnej wysokości nawet jeżeli w danym miesiącu przebywał na urlopie wypoczynkowym czy też na zwolnieniu lekarskim. Jednocześnie pozwany otrzymywał wynagrodzenie urlopowe lub chorobowe, w których uwzględniano premię za angaż z ostatnich trzech miesięcy.

Taki sposób naliczania i wypłaty wynagrodzeń, w przypadkach przebywania przez pracownika na urlopie wypoczynkowym czy zwolnieniu lekarskim, był kontynuacją i konsekwencją sposobu liczenia wynagrodzeń przyjętego wiele lat wcześniej przez J. J. (1) – męża A. J., prezesa zarządu powodowej spółki, który to system został zaakceptowany przez stronę powodową, od samego rozpoczęcia stosunku pracy łączącego ją z pozwanym, co miało swój wyraz m.in. w zapisach samej umowy o pracę.

Sposób ten był przy tym znany prezes zarządu powodowej spółki (...), która łatwo mogła również powziąć wiedzę o sposobie naliczania premii i wynagrodzenia m.in. poprzez analizę dokumentów płacowych, bowiem akceptowała listy płac i przelewy.

Prezes zarządu strony powodowej była świadoma sposobu obliczania i wypłacania należnego pracownikom, w tym pozwanemu i P. W. wynagrodzenia, z uwzględnieniem pełnej wysokości premii za angaż w okresach urlopowych i chorobowych.

Działalność powodowej spółki stanowiła bowiem faktyczne następstwo działalności prowadzonej pierwotnie przez jej męża J. J. (1). Przyjęty i stosowany przez J. J. (1) a następnie przez powodową spółkę sposób naliczania i wypłaty wynagrodzeń został wprowadzony z inicjatywy J. J. (1).

Pracownik, również w wypadku nieobecności w pracy, otrzymywał wynagrodzenie chorobowe lub urlopowe oraz premię w pełnym wymiarze, bez względu na ilość dni, w których był nieobecny i stanowiło to przyjęte zasady wynagradzania w przedsiębiorstwie.

Stworzony przez J. J. (1) system wynagrodzeń, dotyczył następnie wielu pracowników powodowej spółki w tym m.in. pozwanego ale również pracowników zajmujących się likwidacją szkód komunikacyjnych.

W firmie prowadzonej przez J. J. (1) (...) J. we W. podobnie jak i w powodowej spółce – w okresie zatrudnienia pozwanego, nie było regulaminu wynagradzania i premiowania, ale pracownicy mieli ustalone zasady wypłaty premii. Premia pozwanego w ostatnim okresie zatrudnienia w firmie (...) była naliczana od zysku wypracowanego przez podległy mu dział.

Po zatrudnieniu pozwanego w (...) sp. z o.o. we W. powierzono mu dokładnie to samo stanowisko. Dokładnie tak samo dalej było liczone jego wynagrodzenie zasadnicze, jak również wynagrodzenie dodatkowe – premia.

Dowód: - zeznania świadka P. G., k. 300-303

- zeznania świadka E. S., k. 304-307

- zeznania świadka B. B., k. 311-314

- zeznania świadka E. N., k. 319-321

- zeznania świadka G. E., k. 323-326

- zeznania świadka P. W., k. 330-336

- zeznania świadka E. G., k. 339-341

- zeznania świadka A. W., k. 344-348

- przesłuchanie za stronę powodową A. J., k. 445v.-446v. i nagranie k. 448

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

W okresie od lutego 2017 r. do końca marca 2018 r. osobą odpowiedzialną w powodowej spółce za naliczenia wynagrodzeń pozwanego oraz innych pracowników była A. W., zatrudniona na stanowisku dyrektora ds. finansowych. Wcześniej A. W. była pełnomocnikiem J. J. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. we W. przed organami podatkowymi i ZUS oraz wspierała go merytorycznie w decyzjach finansowych.

A. W. naliczała wynagrodzenie, w tym premię według zasad obowiązujących uprzednio u J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. we W., przy czym nigdy nie były jej zgłaszane wątpliwości dotyczące wypłat wynagrodzeń.

Po odejściu A. W. ze spółki, w okresie od kwietnia 2018 r. do stycznia 2019 r. naliczaniem wynagrodzeń zajmowała się księgowa K. R., która wykonywała w/w czynności na podstawie ustalonych, wypracowanych w poprzednim okresie zasad. Do obowiązków K. R. należało naliczanie płac wszystkich pracowników, przy czym premie wyliczała ona według przekazanego jej pliku.

Od pozwanego K. R. otrzymywała dane do wyliczenia premii dla podległych mu pracowników. Dane do wyliczenia premii należnej pozwanemu pozyskiwała ona z systemu. K. R. naliczała wynagrodzenia i premie dla pracowników a następnie gotowe listy płac przesyłała prezesowi powodowej spółki (...), do akceptacji. Kolejno E. N. (osoba współpracująca z powodową spółką i zajmująca się m.in. sprawami księgowymi) wprowadzała do banku przelewy z wynagrodzeniami, które kolejno akceptowała prezes spółki A. J..

Kolejno, tj. w okresie od dnia 01.02.2019 r. do dnia 18.05.2019 r. osobą odpowiedzialną za naliczanie wynagrodzeń była specjalistka ds. (...). Jeszcze w dniu 31.01.2019 r., tj. przed jej zatrudnieniem, skontaktowała się z nią prezes zarządu powodowej spółki (...) prosząc ją o informację jak powinno być wyliczane wynagrodzenie podczas nieobecności pracownika – prawo do premii. Następnie tj. w dniu 01.02.2019 r. A. J. poprosiła ją, aby przeliczyła wynagrodzenie pozwanego za styczeń 2019 r. i wówczas pracownica ustaliła, iż jest ono zawyżone, gdyż w okresie urlopu wypoczynkowego pracownika (z urlopu tego pozwany korzystał w styczniu 2019 r.) premia uwzględniona była zarówno jako składnik stałego wynagrodzenia przy jednoczesnym uwzględnieniu tej premii także jako składnika zmiennego wynagrodzenia urlopowego.

Dowód: - zeznania świadka P. G., k. 300-303

- zeznania świadka E. S., k. 304-307

- zeznania świadka B. B., k. 311-314

- zeznania świadka P. W., k. 330-336

- zeznania świadka E. G., k. 339-341

- zeznania świadka A. W., k. 344-348

- przesłuchanie za stronę powodową A. J., k. 445v.-446v. i nagranie k. 448

- przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Pozwem z dnia 08.04.2019 r. pozwany K. K. wniósł o zasądzenie od strony powodowej – (...) sp. z o.o. we W. kwoty 16.370,71 zł brutto tytułem premii za styczeń 2019 r., wraz z należnymi odsetkami i kosztami.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 02.07.2020 r., w sprawie sygn. akt IV P 129/19, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony powodowej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz pozwanego kwotę 16 groszy tytułem premii z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.02.2019 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie powództwo oddalił i orzekł o kosztach postępowania oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu stanowiska Sąd Rejonowy wskazał m.in., że pozwanemu nie przysługuje roszczenie z tytułu premii a także, że premia nie może stanowić jednocześnie składnika stałego i zmiennego wynagrodzenia, albowiem prowadziłoby to do sytuacji, kiedy w czasie urlopu czy też choroby pracownik otrzymywałby wynagrodzenie wyższe, aniżeli

w czasie, gdyby normalnie pracował. Sąd Rejonowy podkreślił również, iż nie jest prawdą, że z uwagi na stałe wypłacanie premii w pełnej wysokości również w okresie chorób i urlopów wypoczynkowych doszło do zmiany jego umowy o pracę, gdyż taka wypłata wynikała

z błędnego sposobu obliczania jego wynagrodzenia przez A. W.

a następnie przez K. R..

Dowód: - wyrok tut. Sądu z dnia 02.07.2020 r. w sprawie sygn. akt IV P 129/19 wraz z uzasadnieniem, k. 15-21

- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 24.09.2021 r. w sprawie sygn. akt VIII Pa 85/20, k. 22

Po wydaniu wyroku w w/w sprawie prezes zarządu strony powodowej A. J. poleciła B. B. - zatrudnionej od dnia 11.08.2020 r. na stanowisku głównej księgowej oraz E. S. – zatrudnionej od dnia 02.03.2020 r. na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac przeliczenie wynagrodzeń pozwanego.

Pracownice przeanalizowały metodologię oraz sposób wyliczania wynagrodzeń pozwanego w okresach jego nieobecności w pracy, tj. w okresach korzystania z urlopu wypoczynkowego lub przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Przy wyliczeniach B. B. i E. S. oparły się m.in. o przepisy ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Po weryfikacji pracownice ustaliły, że pozwany otrzymywał premię w pełnej wysokości nawet, gdy w danym miesiącu przebywał na urlopie wypoczynkowym lub na zwolnieniu lekarskim a także, że jednocześnie otrzymywał on wynagrodzenie urlopowe lub chorobowe, w których uwzględniano premię za angaż z ostatnich trzech miesięcy.

Następnie pracownice dokonały ponownego przeliczenia wynagrodzenia za czas urlopu i choroby pozwanego.

W wyniku dokonanego przeliczenia strona powodowa ustaliła, że pozwanemu wypłacono nienależnie, w okresie od dnia 01.01.2017 r. do dnia 01.12.2018 r., łącznie kwotę 70.491,61 zł.

Dowód: - zestawienie wszystkich wypłat, k. 29-30

- karty wynagrodzeń, k. 31-36

- listy płac, k. 71-75

- historia rachunku bankowego pozwanego, k. 76-238

- zeznania świadka E. S., k. 304-307

- zeznania świadka B. B., k. 311-314

- przesłuchanie za stroną powodową A. J., k. 445v.-446v. i nagranie k. 448

Pozwany był przekonany, że wynagrodzenia w powodowej spółce są liczone prawidłowo, bowiem były one tak samo naliczane jak uprzednio w ramach działalności prowadzonej przez J. J. (1).

Dopiero w lutym 2019 r., po rozmowie z P. G., pozwany powziął informację o tym, że według strony powodowej wynagrodzenie za pracę było mu błędnie wypłacane.

Pozwany w całości wydatkował kwoty wypłacone mu z tytułu wynagrodzenia za pracę i premii na bieżące utrzymanie.

Po ustaniu zatrudnienia w powodowej spółce podjął on kolejną pracę za dużo niższym wynagrodzeniem, stanowiącym około 15-20% dotychczas osiąganego w powodowej spółce wynagrodzenia. Nadto miał kredyt hipoteczny z ratą

w wysokości około 2.000 zł. Jego żona pracowała wówczas jako nauczycielka jednak na utrzymaniu jego i żony pozostawała córka, która w chwili rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę studiowała i nie wykonywała pracy.

Dowód: - przesłuchanie pozwanego, k. 446v.-447v. i nagranie k. 448

Pismem z dnia 21.12.2020 r., strona powodowa wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 70.491,61 zł z tytułu nadpłaty wynagrodzenia za czas urlopu i choroby za okres od lutego 2017 r. do stycznia 2019 r. w terminie 7 dni od doręczenia wezwania.

Dowód: - wezwanie do zapłaty z potwierdzeniem nadania, k. 37-38

Sąd Rejonowy zważył:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania strona powodowa domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 70.491,61 zł - wraz z należnymi odsetkami - tytułem zwrotu nienależnie wypłaconego mu wynagrodzenia za pracę, opierając swoje roszczenie na treści przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu, tj. na art. 405 k.c.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa argumentując m.in., że stronie powodowej nie przysługuje względem niego roszczenie o zwrot wypłaconego wynagrodzenia a jednocześnie zaprzeczył, aby był wzbogacony kosztem strony powodowej.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w treści uzasadnienia albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Nadto, dokonując ustaleń stanu faktycznego, Sąd oparł się także na zeznaniach świadków P. G., E. S., B. B., E. N., G. E., P. W., E. G., A. W. i K. R. oraz na przesłuchaniu za stronę powodową A. J. i na przesłuchaniu pozwanego.

Oceny zeznań słuchanych w sprawie świadków, a także zeznań złożonych przez strony postępowania Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Przy ustalaniu stanu faktycznego istotne znaczenie w sprawie miały przy tym zeznania wszystkich w/w świadków oraz pozwanego, które w ocenie Sądu były spójne, logiczne i wyczerpujące, a przy tym wzajemnie ze sobą korespondowały, przez co stanowiły także wiarygodny dowód w sprawie. Co istotne, wszyscy słuchani w sprawie świadkowie w trakcie zeznań wskazywali na szereg istotnych okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, potwierdzając tym samym stanowisko prezentowane w trakcie procesu przez pozwanego.

Sąd oparł się także na zeznaniach słuchanej za stronę powodową A. J., przy czym Sąd dał wiarę jej zeznaniom jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i nie pozostawały z nim sprzeczne. W szczególności zaś Sąd nie dał wiary jej zeznaniom w zakresie w jakim twierdziła ona, iż nie miała wiedzy co do sposobu wynagradzania pracowników w tym pozwanego, bowiem pozostawały one sprzeczne z zeznaniami słuchanych w sprawie świadków w tym w szczególności A. W. i P. W. a także z zeznaniami samego pozwanego.

Postanowieniem z dnia 22.03.2022 r. Sąd oddalił natomiast wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczności wskazane w piśmie procesowym z dnia 18.03.2021 r. (tj. na okoliczność wypłaty pozwanemu bez podstawy prawnej wynagrodzenia w okresie urlopu wypoczynkowego oraz zwolnień chorobowych a także okoliczności związanych z ustaleniem wysokości prawidłowego wynagrodzenia z tego tytułu) jak nieistotny dla rozpoznania sprawy i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania. W treści wniosku strona powodowa nie oznaczyła bowiem

nie tylko specjalizacji biegłego, ale i dowód ten nie miał zmierzać – jak wynika z jego treści - do ewentualnego wyliczenia wysokości nienależnie wypłaconego pozwanemu, w ocenie powodowej spółki, wynagrodzenia ale do ustalenia faktów, które podlegały ustaleniu przez Sąd na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, zeznań świadków i stron, po dokonaniu oceny ich wiarygodności. Nadto powodowa spółka mogła sama rzetelnie przedstawić sposób wyliczenia dochodzonych pozwem kwot, czego nie uczyniła mimo, iż dysponowała wyspecjalizowaną kadrą (księgową) i konieczną dokumentacją w tym płacową pozwanego.

Co istotne okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie był zarówno fakt zatrudnienia pozwanego przez stronę powodową na stanowisku dyrektora ds. technicznych, jak i fakt, że na w/w stanowisku pozwanemu, zgodnie z umową, przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.980 zł brutto oraz premia w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży usług serwisowych oraz premia w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży części (tzw. premia z angażu). Poza sporem pozostawał także fakt, iż pozwany był uprzednio, tj. począwszy od dnia 01.02.2008 r. zatrudniony u J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą J. J. (1) (...) J. we W., w tym ostatnio na stanowisku dyrektora ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.980 zł brutto oraz premią w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży usług serwisowych oraz premią w wysokości 6% z zysku ze sprzedaży części.

Powyższe okoliczności znajdowały zresztą także potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwany nawiązał nowy stosunek pracy ze spółką (...) sp. z o.o. we W. po nagłej śmierci jego poprzedniego pracodawcy J. J. (1) i podjęciu decyzji przez jego żonę A. J. co do zawiązania w/w spółki i zatrudnienia w niej, na dotychczasowych zasadach, tj. na takich samych zasadach jakie obowiązywały u J. J. (1) wszystkich pracowników jej zmarłego męża. W konsekwencji powyższego umowy o pracę z pracownikami, w tym

z pozwanym, zostały sporządzone na dotychczasowych warunkach i na tych samych zasadach, również w części dotyczącej zasad wynagradzania. Forma zatrudnienia i wynagradzania pracowników została przeniesiona z działalności gospodarczej J. J. (1) na działalność powodowej spółki.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika także niewątpliwie to, że przez cały okres zatrudnienia w powodowej spółce, podobnie jak i uprzednio w okresie zatrudnienia u J. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą J. J. (1) (...) J. we W., pozwany otrzymywał premię w pełnej wysokości nawet jeżeli w danym miesiącu przebywał na urlopie wypoczynkowym czy też na zwolnieniu lekarskim. Jednocześnie pozwany otrzymywał wynagrodzenie urlopowe lub chorobowe, w których uwzględniano premię za angaż z ostatnich trzech miesięcy.

Taki sposób naliczania i wypłaty wynagrodzeń, w przypadkach przebywania przez pracownika na urlopie wypoczynkowym czy zwolnieniu lekarskim, był jednak kontynuacją i konsekwencją sposobu liczenia wynagrodzeń przyjętego wiele lat wcześniej właśnie przez J. J. (1) – męża A. J., prezesa zarządu powodowej spółki, który to system został zaakceptowany przez stronę powodową, od samego rozpoczęcia stosunku pracy łączącego ją z pozwanym, co miało swój wyraz m.in. w zapisach samej umowy o pracę.

Sposób ten był przy tym znany prezes zarządu powodowej spółki (...), która – co istotne – z łatwością mogła również powziąć wiedzę o sposobie naliczania premii i wynagrodzenia m.in. poprzez analizę dokumentów płacowych, bowiem akceptowała listy płac i przelewy.

Jak już zaznaczono, działalność powodowej spółki stanowiła de facto kontynuację działalności prowadzonej uprzednio przez J. J. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. we W.. Przyjęty i stosowany przez J. J. (1) a następnie przez powodową spółkę sposób naliczania i wypłaty wynagrodzeń został wprowadzony z inicjatywy J. J. (1). W jego zaś wyniku pracownik, również w wypadku nieobecności w pracy, otrzymywał wynagrodzenie chorobowe lub urlopowe oraz premię w pełnym wymiarze, bez względu na ilość dni,

w których był nieobecny i stanowiło to przyjęte zasady wynagradzania w przedsiębiorstwie. Co przy tym ważne stworzony przez J. J. (1) system wynagrodzeń, dotyczył następnie wielu pracowników powodowej spółki w tym m.in. pozwanego ale również pracowników zajmujących się likwidacją szkód komunikacyjnych.

Umowy o pracę z pracownikami, w tym z pozwanym, zostały sporządzone na dotychczasowych warunkach i na tych samych zasadach, również w części dotyczącej zasad wynagradzania. W konsekwencji powyższego niemożliwym jest aktualnie bezpośrednio rozgraniczanie prowadzonych działalności pod nazwą - A. J. w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, a następnie w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Mimo, że podmioty te, formalnie, są od siebie niewątpliwie odrębne, to jednak w rzeczywistości, powodowa spółka stanowiła de facto kontynuację działalności prowadzonej uprzednio w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, w tym w zakresie warunków zatrudniania pracowników oraz sposobu naliczania i wypłaty wynagrodzeń. Żona zmarłego przedsiębiorcy A. J., przy wsparciu ówczesnych pracowników jej zmarłego męża A. W., P. W. i pozwanego a także mecenasa J. B., postanowiła bowiem właśnie w celu kontynuowania działalności zmarłego męża, która stanowiła źródło dochodu jej rodziny zawiązać w/w spółkę.

Nie sposób tym samym wywodzić z samej zmiany formy prawnej działalności, negatywnych skutków prawnych dla zatrudnionych w spółce pracowników. Co więcej, przyjęte zasady były doskonale znane prezesowi zarządu spółki A. J. oraz, niewątpliwie, w pełni przez nią akceptowane.

Zgodnie zaś z stosowanymi zasadami pracownik, również w wypadku nieobecności w pracy, otrzymywał wynagrodzenie chorobowe lub urlopowe oraz premię w pełnym wymiarze, bez względu na ilość dni, w których był nieobecny i stanowiło to przyjęte zasady wynagradzania w przedsiębiorstwie.

Co ważne w firmie prowadzonej przez J. J. (1) (...) J. we W. podobnie jak i w powodowej spółce – w okresie zatrudnienia pozwanego, nie było wprowadzone regulaminu wynagradzania i premiowania, jednak pracownicy mieli ustalone zasady wypłaty premii. Premia pozwanego w ostatnim okresie zatrudnienia w firmie (...) była naliczana od zysku wypracowanego przez podległy mu dział i na takich samych zasadach następowało to w powodowej spółce. Pozwany jako dyrektor ds. technicznych otrzymywał bowiem nadal premię ze sprzedaży usług serwisowych oraz premię ze sprzedaży części wypracowywaną przez pracowników zatrudnionych w podległym mu dziale. Sam pozwany nie wykonywał fizycznie prac serwisowych w konsekwencji czego nie generował przychodu. Wysokość premii pozwanego zależała w rezultacie powyższego od zysku wypracowanego przez cały podległy mu dział, nie zaś od działań pozwanego i jego obecności w pracy.

Tym samym stwierdzić należy, że miesięczna wypłata premii na rzecz pozwanego, była rezultatem wypracowanego i przyjętego sposobu wynagradzania. Pozwany, nawet nieobecny w danym miesiącu w pracy, mógł liczyć na wynagrodzenie w postaci premii za pracę wykonaną w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.

Co istotne nie budzi wątpliwości, iż strona powodowa miała pełną wiedzę - a co najmniej mogła łatwo ustalić zasady (skoro prezesowi zarządu przedkładano do akceptacji m.in. listy płac) - co do sposobu obliczania i wypłacania należnego pracownikom, w tym pozwanemu, wynagrodzenia z uwzględnieniem pełnej wysokości premii za angaż w okresach urlopowych i chorobowych. Jak wynika bowiem z poczynionych ustaleń faktycznych żona zmarłego przedsiębiorcy A. J., po utworzeniu spółki, była w niej jedynym wspólnikiem oraz prezesem zarządu, w skład którego weszli także ówcześni pracownicy jej męża, tj. A. W., jej mąż P. W. oraz pozwany K. K.. Nadto A. J., zawiązując spółkę, korzystała z pełnej pomocy jej pełnomocnika mecenasa J. B. (był on także pełnomocnikiem jej zmarłego męża). Co równie ważne, przed założeniem spółki (...) sp. z o.o. we W. A. J. nie tylko prowadziła przez pewien okres własną działalność gospodarczą pod firmą (...) A. J., w ramach której zajmowała się naprawą samochodów, ale i była także, przez okres około 2 lat, zatrudniona w firmie męża, J. J. (1) (...) J. we W. i odpowiadała za sprzedaż ubezpieczeń i finansowań samochodów. Tym samym miała zatem również niewątpliwie wiedzę o tym jak działała firma jej męża, której kontynuację działalności stanowiła następnie działalność prowadzona w ramach powodowej spółki. A. J. akceptowała także listy płac oraz przelewy z wynagrodzeniami, co dawało jej możliwość wglądu w kwoty wynagrodzeń również

w okresach absencji pozwanego w pracy. Nadto jako członek zarządu przez cały okres miała kontakt z pozostałymi członkami zarządu, w związku z czym miała także możliwość pozyskania wszelkich niezbędnych informacji, żądania wglądu do dokumentów i ewentualnej weryfikacji zasad wypłaty wynagrodzenia w tym premii.

Takie działania podjęła ona zresztą ostatecznie wobec pozwanego polecając P. G. w dniu 01.02.2019 r. (po ustaniu zatrudnienia pozwanego), aby ta przeliczyła wynagrodzenie pozwanego za styczeń 2019 r. Wówczas zaś pracownica ustaliła, iż jest ono zawyżone – według jej wyliczeń, gdyż w okresie urlopu wypoczynkowego pracownika (z urlopu tego pozwany korzystał w styczniu 2019 r.) premia uwzględniona była zarówno jako składnik stałego wynagrodzenia przy jednoczesnym uwzględnieniu tej premii także jako składnika zmiennego wynagrodzenia urlopowego.

Dopiero jednak korzystne, dla strony powodowej, rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia w sprawie o sygn. akt IV P 129/19 (sprawa dotyczyła żądania pozwanego zapłaty premii za styczeń 2019 r.) oraz rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego we Wrocławiu w sprawie sygn. akt VIII Pa 85/20 spowodowało podjęcie przez stronę powodową działań zmierzających do dochodzenia należności od pozwanego.

Rozstrzygnięcie to jednak w żadnym wypadku nie rozstrzyga o prawidłowości stanowiska strony powodowej w niniejszej sprawie, bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż strona powodowa miała pełną świadomość sposobu obliczania i wypłacania należnego pracownikom wynagrodzenia, z uwzględnieniem pełnej wysokości premii za angaż w okresach urlopowych i chorobowych.

W związku z powyższym nie sposób uznać, aby wypłacane pozwanemu z tego tytułu wynagrodzenie było nienależne.

Zgodnie z art. 405 k.c. kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, zobowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości. (bezpodstawne wzbogacenie).

Z dyspozycji przepisu art. 405 k.c. wynikają cztery przesłanki dla powstania roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia: 1) wzbogacenie jednego podmiotu; 2) zubożenie drugiego podmiotu; 3) związek przyczynowy między wzbogaceniem a zubożeniem; 4) brak podstawy prawnej dla wzbogacenia (bezpodstawność wzbogacenia).

Co istotne podkreślenia wymaga, iż łączne spełnienie w/w przesłanek jest warunkiem koniecznym do stwierdzenia istnienia roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.

Jak wynika jednak z treści art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Korzyścią majątkową jest przede wszystkim zwiększenie aktywów – nabycie prawa majątkowego: własności (także sumy pieniężnej) – choćby jego wartość rynkowa była zerowa – ograniczonego prawa rzeczowego (A. Ohanowicz (w:) A. Ohanowicz, J. Górski, Zarys prawa zobowiązań, Warszawa 1970, s. 110) lub wierzytelności. Korzyścią majątkową jest ponadto zmniejszenie szeroko rozumianych obciążeń majątku wzbogaconego: uwolnienie od długu (A. Ohanowicz (w:) A. Ohanowicz, J. Górski, Zarys..., s. 119–120; wyrok SN z dnia 11 stycznia 1973 r., II CR 648/72, OSNCP 1973, nr 11, poz. 200, z glosą W. Serdy, OSPiKA 1974, z. 12, poz. 255, oraz z omówieniem A. Szpunara i W. Wanatowskiej, Przegląd orzecznictwa, NP 1975, nr 7–8, s. 1048), przy czym może chodzić także o uwolnienie od długu publicznoprawnego (zob. wyrok z dnia 7 marca 2013 r., IV CSK 442/12, OSNC 2013, nr 11, poz. 129, z glosą E. Prejs, Glosa 2015, nr 4, s. 106). Uzyskanie korzyści majątkowej może być wynikiem działania wzbogaconego (jego czynności prawnej, np. bezprawnego zbycia nabywcy w dobrej wierze rzeczy należącej do zubożonego, albo faktycznej), zubożonego (przeważnie chodzi o spełnienie świadczenia), osoby trzeciej albo innego zdarzenia (np. działania sił przyrody, skutku ustawowego; zob. np. wyrok SN z dnia 16 stycznia 2014 r., IV CSK 203/13). W przypadku, gdy wzbogacenie wynika

z działania samego wzbogaconego, nie ma znaczenia, czy można przypisać mu winę.

Innymi słowy, majątek wzbogaconego powiększa się o coś, o co nie powinien się powiększyć, albo nie pomniejsza się o coś, o co powinien się pomniejszyć. Ze zwiększeniem aktywów będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy dojdzie do bezpośredniego przesunięcia majątkowego z majątku zubożonego do majątku wzbogaconego, ale może również polegać na uzyskaniu przez wzbogaconego takich korzyści, które powinny wejść do majątku zubożonego (por. J. Pietrzykowski, [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, pod red. Z. Resicha, t. II, Warszawa 1972, s. 957). Zmniejszenie pasywów wzbogaconego to zaoszczędzenie przez niego wydatków, czyli uniknięcie przez niego pomniejszenia własnego majątku (np. zubożony płaci dług, do zapłaty którego zobowiązany był wzbogacony).

Z kolei zubożenie polega na poniesieniu efektywnego uszczerbku majątkowego; albo majątek zubożonego pomniejsza się o coś, o co nie powinien się pomniejszyć, albo nie powiększa się o coś, o co powinien się powiększyć (czyli: zachodzą tu odwrotne relacje jak przy wzbogaceniu). Zubożenie skutkuje więc albo zwiększeniem pasywów, albo zmniejszeniem aktywów zubożonego. Zubożenie zawsze przyjmuje postać majątkową, co nie oznacza, że wiąże się tylko z określonymi ubytkami przedmiotów z majątku zubożonego. Może bowiem polegać również na nieodpłatnym świadczeniu przez zubożonego usług lub naruszeniu przysługujących mu praw. Zubożeniem są również utracone korzyści (por. Z. Radwański: Zobowiązania..., s. 218).

Związek przyczynowy między wzbogaceniem a zubożeniem zachodzi wtedy, gdy wzbogacenie i zubożenie zostały spowodowane – w sensie związku przyczynowego – tym samym zdarzeniem, mają jedną przyczynę. (A. Ohanowicz (w:) A. Ohanowicz,

J. Górski, Zarys..., s. 111; J. Pietrzykowski (w:) Kodeks..., t. 2, red. J. Ignatowicz, s. 957;

E. Łętowska, Bezpodstawne..., s. 73; K. Mularski (w:) Kodeks..., t. 1, red. M. Gutowski, 2016, komentarz do art. 405, nb 24; w orzecznictwie np. wyrok SN z dnia 18 grudnia 1968 r., I CR 448/68, LEX nr 6431; wyrok SN z dnia 20 listopada 2002 r., II CKN 1045/00, LEX nr 1165846).

Ponadto o uzyskaniu korzyści majątkowej kosztem innej osoby bez podstawy prawnej można mówić wtedy, gdy niekorzystna dla tej osoby zmiana majątkowa nie ma oparcia

w prawidłowo ukształtowanej i skutecznie wyrażonej woli zubożonego albo w woli władzy publicznej mającej oparcie w ustawie. Wzbogacenie jest zatem co do zasady bezpodstawne, gdy nie ma uzasadnienia ani w woli zubożonego (zwłaszcza w jego ważnym

i skutecznym oświadczeniu woli), ani w normie rangi ustawowej, ani w wiążącym akcie stosowania prawa przez organy władzy publicznej – w orzeczeniu sądowym, decyzji administracyjnej (zob. wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r., III CKN 18/98, LEX nr 479355; wyrok SN z dnia 23 maja 2003 r., III CKN 1211/00, IC 2004, nr 3, s. 39; wyrok SN z dnia 11 grudnia 2008 r., IV CSK 302/08, LEX nr 477574; zob. też uchwała SN z dnia 7 maja 2010 r., III CZP 26/10, OSNC 2010, nr 12, poz. 159; zob. np. P. Mostowik (w:) System..., t. 6, red. A. Olejniczak, 2014, s. 226–227).

Jednocześnie w piśmiennictwie wskazano, że jeśli przesunięcie wartości z majątku jednej osoby do majątku drugiej jest uzasadnione (posiada podstawę prawną) - wówczas nie można na podstawie innych kryteriów, np. moralnych, uznać, że transfer taki nastąpił bezpodstawnie (Z. Radwański, Zobowiązania..., s. 219 i n.).

Powinność liczenia się wzbogaconego z obowiązkiem zwrotu na gruncie art. 409 k.c. jest rozumiana szeroko. Dla przyjęcia wystąpienia przesłanki wyłączającej regulację z art. 409 in principio k.c. wystarcza wykazanie przez zubożonego wystąpienia takich okoliczności towarzyszących wzbogaceniu accipiensa, o których wiedza obiektywnie powstaje przy zachowaniu należytej staranności, a które w normalnym toku spraw u przeciętnego człowieka powinna kreować świadomość obowiązku zwrotu bezpodstawnie uzyskanej korzyści (jest to zatem staranność ogólnie wymagana w stosunkach danego rodzaju – por. komentarz do art. 355). Zubożony nie jest przy tym obowiązany wykazywać tego, czy wzbogacony faktycznie wiedzę o takowych okolicznościach uzyskał, a także nie ma obowiązku dowodzić powstania po stronie accipiensa świadomości obowiązku zwrotu uzyskanej korzyści, bowiem z punktu widzenia art. 409 k.c. decydująca jest wyłącznie możliwość uzyskania takiej wiedzy przez wzbogaconego.

Co istotne, wiedza taka oceniana jest z punktu widzenia momentu wyzbycia się lub zużycia uzyskanej wcześniej korzyści. W rezultacie, dla rozstrzygnięcia zaistniałego problemu, konieczne jest przeanalizowanie stanu faktycznego mającego miejsce w okresie od daty uzyskania korzyści do czasu faktycznej utraty wzbogacenia. Pojawienie się na dowolnym etapie stanu wzbogacenia *accipiensa* okoliczności, które prowadzą do obiektywnej powinności liczenia się z obowiązkiem zwrotu (choćby potencjalnego, ale możliwego do przewidzenia bez dochowania szczególnych form staranności), wyłącza możliwość zastosowania art. 409 k.c. (tak: Dariusz Fuchs w: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353-534), autorzy: Frasz M. (red.), Habdas M. (red.), Fuchs B., Fuchs D., Gneta B., Herbet A., Kurowski W., Malik A., Naczyńska J., Rapała A., Skubisz-Kępką K., Stojek G., Wałachowska M., Zakrzewski P., Ziemiak M.P.).

W ocenie Sądu Rejonowego, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, brak podstaw do przyjęcia, że pozwany został bezpodstawnie wzbogacony kosztem strony powodowej.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że zapłata przez stronę powodową pozwanemu wynagrodzenia, w tym w okresach urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego następowała na podstawie prawnej – zgodnie z zawartą umową o pracę i ukształtowanymi zasadami, w myśl których pozwany otrzymywał premię w pełnej wysokości nawet jeżeli w danym miesiącu przebywał na urlopie wypoczynkowym czy też na zwolnieniu lekarskim, a jednocześnie otrzymywał także wynagrodzenie urlopowe lub chorobowe, w których uwzględniano premię za angaż z ostatnich trzech miesięcy.

Co przy tym istotne tak wypłacane pozwanemu wynagrodzenie za pracę było wyliczane przez wyspecjalizowane służby i pracowników jego pracodawcy - strony powodowej. Strona powodowa, jako pracodawca, zatrudniała bowiem wykwalifikowane osoby odpowiedzialne za naliczanie wynagrodzeń oraz sprawy kadrowe, a pozwany jako pracownik, miał prawo uważać, że wypłacane mu wynagrodzenie jest wypłacane w sposób prawidłowy i w oparciu o wszelkie niezbędne regulacje prawa. W tym kontekście nie można również pominąć okoliczności, iż przyjęty sposób naliczania i wypłaty wynagrodzeń był konsekwencją sposobu wprowadzonego jeszcze przez byłego pracodawcę pozwanego - J. J. (1), a następnie był kontynuowany i stosowany przez kolejnych pracowników powodowej spółki zajmujących się naliczaniem wynagrodzenia. Pozwany w takich okolicznościach absolutnie nie mógł mieć, w ocenie Sądu, jakiegokolwiek poczucia, że wypłacane mu wynagrodzenie jest mu nienależne. Jak wskazał, w toku przesłuchania, był przekonany, że wynagrodzenia w powodowej spółce są liczone prawidłowo, bowiem były one tak samo naliczane jak uprzednio w ramach działalności prowadzonej przez J. J. (1) i dopiero w lutym 2019 r., po rozmowie z P. G., powziął informację o tym, że według strony powodowej wynagrodzenie za pracę było mu błędnie wypłacane.

W stanie faktycznym sprawy nie można też przypisać pozwanemu jakiegokolwiek złej woli. Nadto, stwierdzić należy, że pozwany nie był jedynym pracownikiem wynagradzanym w spółce według tych samych zasad. Nawet przy przyjęciu błędnego sposobu wypłacania wynagrodzeń pozwany jako pracownik nie może aktualnie ponosić negatywnych konsekwencji swoistego zaniedbania obowiązków ciężących wprost na pracodawcy - tj. swoistej niewiedzy i nieświadomości w kwestii zasad wypłaty należnych pracownikom wynagrodzeń.

Od pracownika nie można bowiem oczekiwać, aby kontrolował on decyzje pracodawcy. Pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacane przez pracodawcę posługującego się wyspecjalizowanymi służbami jest spełniane zasadnie i zgodnie z prawem, a więc jego obowiązek liczenia się ze zwrotem świadczenia ogranicza się zasadniczo do sytuacji, w których ma świadomość otrzymania nienależnego świadczenia. W konsekwencji powyższego pracodawca nie może domagać się od pracownika zwrotu nienależnie wypłaconej pensji, jeśli księgowy lub elektroniczny system pomylił się w wyliczeniach.

W takiej sytuacji pracodawca nie może bowiem zarzucić pracownikowi bezpodstawnego wzbogacenia. Pracownik, który nie zawinił, ani nie przyczynił się w żaden sposób do wypłaty nienależnego mu składnika wynagrodzenia za pracę, co do zasady nie musi liczyć się

z obowiązkiem zwrotu tego typu płatności ze stosunku pracy, choćby nie były mu one należne, ponieważ pracownik ma prawo swobodnego dysponowania wypłaconym mu wynagrodzeniem za pracę, które z reguły zużywa na własne

potrzeby w taki sposób, że nie jest już wzbogacony. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.01.2007 r., sygn. akt II PK 138/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.06.2010 r., sygn. akt I PK 31/10)

Niezależnie jednak od powyższego wskazać także należy, że nawet, gdyby uznać, że pozwany wzbogacił się kosztem strony powodowej, to i tak brak byłoby, w ocenie Sądu, podstaw do uwzględnienia powództwa a to wobec treści art. 409 k.c., który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne zastosowanie.

Zgodnie z art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu.

Szczególnego podkreślenia wymaga przy tym, w ocenie Sądu, że zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie, pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacane mu z tytułu wykonanej pracy jest zasadne i zgodne z prawem, a więc nie musi się liczyć z obowiązkiem zwrotu. Pracownik, który ani nie zawinił, ani nie przyczynił się

w żaden sposób do wypłaty nienależnego mu składnika wynagrodzenia za pracę co do zasady nie musi się liczyć z obowiązkiem zwrotu, choćby płatność nie była mu należna, ponieważ ma prawo do swobodnego dysponowania wypłaconym mu wynagrodzeniem za pracę, które

z reguły zużywa na własne potrzeby w taki sposób, że nie jest już wzbogacony (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 08.06.2010 r. I PK 31/10 oraz uchwała SN z dnia 05.12.2013 r. III PZP 6/13).

W ocenie Sądu pozwany wykazał, że zużyły w całości wynagrodzenie uzyskane w latach, kiedy świadczyły pracę na rzecz strony powodowej, w związku z czym ewentualny obowiązek zwrotu uzyskanych korzyści wygasł. Środki te pozwany uzyskiwał wszak w roku 2017-2018 a zatem ostatnie środki otrzymał w okresie blisko 2 lat przed wniesieniem pozwu. Jak przy tym wskazał, w toku przesłuchania, tak otrzymane środki w całości zużył na swoje bieżące utrzymanie.

W ocenie Sądu brak było również jakichkolwiek, obiektywnych, podstaw do przyjęcia, że pozwany powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu uzyskanych korzyści, skoro był przekonany o tym, że wynagrodzenia w powodowej spółce są liczone prawidłowo.

Szczególnego podkreślenia wymaga także to - zdaniem Sądu – iż w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, iż strony stosunku pracy mogą swobodnie ustalić warunki wynagradzania, z tym zastrzeżeniem, że nie mogą one być mniej korzystne niż wynika to

z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Tym samym, mimo iż u J. J. (1)

a następnie w powodowej spółce, w okresie zatrudnienia pozwanego, nie było regulacji wewnętrznych, które w sposób szczególny regulowałyby zagadnienia związane

z wynagrodzeniem pracowników, np. regulaminu wynagradzania i premiowania – to jednak strony stosunku pracy (pracodawca i pracownik – pozwany) były uprawnione do umówienia się na wypłatę wynagrodzenia w tym premii w wysokości wyższej niż wynika to

z powszechnie obowiązujących przepisów – co też miało miejsce w stanie faktycznym sprawy, a wyrazem tego była przyjęta i powszechnie akceptowana przez lata

w przedsiębiorstwie polityka naliczania i wypłacania premii.

W wyroku z dnia 20.06.2001 r., w sprawie sygn. akt I PKN 511/00, Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że przypisanie pracownikowi powinności liczenia się z obowiązkiem zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę (art. 409 k.c. w związku z art. 405 k.c. i art. 300 k.p.) musi uwzględniać także to, że zgodnie z art. 18 k.p. pracodawca może indywidualnym aktem przyznać pracownikowi wynagrodzenie w rozmiarze większym, niż wynikający z obowiązujących przepisów płacowych.

Tym samym także z tego powodu, w ocenie Sądu, pozwany mógł zakładać, że wypłacane mu wynagrodzenie za pracę wyliczone zostało prawidłowo i nie będzie musiał liczyć się z jego zwrotem.

W tej sytuacji brak było podstaw do uwzględnienia powództwa i to niezależnie od podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte **w punkcie II wyroku** Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, uwzględniając dalej fakt, że na koszty poniesione przez pozwanego złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika w stawce

5.400 zł; ustalonej zgodnie z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.