

UZASADNIENIE

Powódka J. S. w wniesionym 12 maja 2020 r. przeciwko R. A. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy z 20 kwietnia 2020 r. w zakresie pkt 6.1 poprzez wskazanie na brak korzystania przez powódkę z urlopu wypoczynkowego i naliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 6 828 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty tytułem składnika wynagrodzenia określonego przez strony jako premia uznaniowa, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 1 603,42 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 12 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 847,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie odpowiednio od kwoty 69,65 zł od 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty, od kwoty 633,75 zł od 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty, od kwoty 144,03 zł od 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych., a nadto w zakresie roszczeń pieniężnych o nadanie im rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że premia uznaniowa wskazana w umowie pracy łączącej strony była powiązana z pojęciem budżetu z umowy o współpracy z 30 września 2019 r. W konsekwencji, łącznie z premią uznaniową powódka miała otrzymywać kwotę 9 300 zł netto miesięcznie. Powódka domagała się nadto wypłaty reszty premii w kwocie 6 828 zł za luty 2020 r. Przyznała, że pismem z 23 marca 2020 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i jednocześnie wypowiedziała umowę o współpracy. W ocenie powódki pozwany wystawił jej wadliwe świadectwo pracy – błędnie wskazano w nim ilość wykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego w naturze. Powódka wskazała, że w 2020 r. nie wykorzystwała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego. Nadto nie wykorzystwała 4 dni urlopu za 2019 r. Pozwany nie wypłacił jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Nie otrzymała także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 32,5 godziny, za co należy się jej kwota 847,43 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pisma wskazał, że powódce przysługiwał urlop za 2019 r. w wymiarze 4 dni oraz za 2020 r. w wymiarze 9 dni (proporcjonalnie do czasu zatrudnienia). Urlop wypoczynkowy za 2019 r. został przez powódkę wykorzystany 4, 30, 31 grudnia 2019 r. oraz 2 stycznia 2020 r., a za 2020 r. w dniach 3, 31 stycznia 2020 r., 3, 21, 24 lutego 2020 r., a nadto 26 i 27 marca 2020 r. w formie urlopu na żądanie. Powódce wypłacono ekwiwalent za 2 dni urlopu, który nie został wykorzystany. Powódka wprawdzie złożyła wniosek, aby w tych dniach otrzymać wolne z tytułu przepracowanych nadgodzin, ale z uwagi na ich pieniężne rozliczenie, powódce udzielono urlopu. W odniesieniu do żądania premii pozwany wskazał, że premia uznaniowa w rzeczywistości miała charakter nagrody w rozumieniu art. 105 k.p. i jej przyznanie zależało wyłącznie od woli pracodawcy. Pozwany wskazał również, że na etapie przedprocesowym powódka domagała się zapłaty premii za marzec, podczas gdy w pozwie wnosi o jej zasądzenie za luty 2020 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 listopada 2019 r. R. A., jako pracodawca, zawarł z J. S., jako pracownikiem, umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (1 etat). Płaca zasadnicza została określona na kwotę 2250 zł brutto. Na umowie odręcznie dopisano, że na wynagrodzenie składa się również premia uznaniowa. Sposób jej ustalania nie został określony. U pracodawcy nie funkcjonuje regulamin wynagradzania. Strony jako termin rozpoczęcia pracy wskazały dzień 4 listopada 2019 r.

Dowód: - umowa o pracę z 1 listopada 2019 r. - k. 5,

- przesłuchanie powódki J. S. - k. 68-69.

Umowa o pracę została zawarta w związku z nawiązaniem przez strony umowy o współpracy w dniu 30 września 2019 r. W umowie tej określono zasady wypłaty nagrody jubileuszowej oraz zasady wypłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Strony ustaliły, że odszkodowanie to równe będzie kwocie jednomiesięcznego budżetu za każdy miesiąc utraconych korzyści materialnych i niematerialnych (wartość netto wniesiona do budżetu pracodawcy przez pracownika na dzień rozpoczęcia umowy o pracę w wysokości nie mniej niż 9300 zł). Nawiązanie umowy o współpracę było związane z likwidacją biura rachunkowego prowadzonego przez J. S.. 16 października 2019 r. strony zawarły umowę cesji, na mocy której J. S. przeniosła na R. A. prawa i obowiązki wynikające z umów o prowadzenie księgi przychodów i rozchodów, o prowadzenie księgi przychodów i rozchodów, o prowadzenie karty podatkowej oraz ryczałtu z podmiotami wymienionymi w załączniku numer 1 do umowy.

Dowód: - umowa o współpracy z 30 września 2019 r. - k. 6-8.

- umowa cesji z 16 października 2019 r. - k. 9-11.

J. S. otrzymywała premię za listopad, grudzień 2019 r. oraz styczeń 2020 r. Nie otrzymała premii za miesiąc luty 2020 r.

Dowód: - przesłuchanie powódki J. S. - k. 68-69,

- zeznania świadka J. Ł. - k. 81-82,

- przesłuchanie pozwanego R. A. - k. 83-84.

W styczniu 2020 r. J. S. przepracowała w nadliczbowym czasie pracy 48 godzin, w lutym 2020 r. 26 godzin, w marcu 2020 r. 6,5 godziny. Nadgodziny były ewidencjonowane w zeszycie. Listy obecności nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy. Wynagrodzenie za te nadgodziny nie zostało pracownicy wypłacone.

Dowód: - rozliczenie - k. 28,

- przesłuchanie powódki J. S. - k. 68-69, 73,

- zeznania świadka J. Ł. - k. 81-82.

J. S. zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej w dniach 4, 30, 31 grudnia 2019 r., 2, 3, 31 stycznia 2020 r., 3, 21, 24 lutego 2020 r., 26, 27 marca 2020 r. wolnego w zamian za przepracowane godziny. Nie składała wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w tych dniach. Jedyny wniosek o urlop dotyczył 24 grudnia 2019 r.

Dowód: - pismo z 26 listopada 2019 r - k. 47,

- pismo z 28 stycznia 2020 r. - k. 48,

- wiadomość SMS - k. 49,

- zeznania J. S. - k. 68-69.

W piśmie z 23 marca 2020 r. J. S. złożyła R. A. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 1 listopada 2019 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 11 kwietnia 2020 r. Tego samego dnia złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o współpracy z 30 września 2019 r. ze skutkiem na dzień 11 kwietnia 2020 r.

Dowód: - wypowiedzenia - k. 25-26.

14 kwietnia 2020 r. R. A. wystawił świadectwo pracy J. S., w którym wskazano, że pracownica wykorzystała 11 dni urlopu wypoczynkowego (88 godzin), w tym 2 dni na podstawie art. 167² k.p.

Dowód: - świadectwo pracy - k. 29.

20 kwietnia 2020 r. R. A. dokonał sprostowania świadectwa pracy w ten sposób, że wskazał, że J. S. wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 56 godzin (7 dni) i naliczono ekwiwalent za 16 godzin (2 dni), w tym 2 dni na podstawie art. 167² k.p.

Dowód: - świadectwo pracy (sprostowanie) - k. 31.

W piśmie z 25 kwietnia 2020 r. J. S. zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że nie wykorzystała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 9 dni i naliczono z tego tytułu ekwiwalent. Nadto wezwała pracodawcę do zapłaty kwoty 1 603,42 zł tytułem ekwiwalentu za 13 dni niewykorzystanego urlopu (4 dni w 2019 r. oraz 9 dni w 2020 r.), kwoty 6 828 zł tytułem premii uznaniowej oraz kwoty 847,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: - pismo z 25 kwietnia 2020 r. - k. 32.

W odpowiedzi na to pismo R. A. odmówił sprostowania świadectwa pracy. J. S. otrzymała to pismo 4 maja 2020 r.

Dowód: - pismo z 28 kwietnia 2020 r. - k. 33.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w części.

Powódka dochodziła w niniejszej sprawie sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia wykorzystanego urlopu, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premii.

Podstawę żądania sprostowania świadectwa pracy stanowi art. 97 § 2¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Powódka 4 maja 2020 r. otrzymała pismo w przedmiocie odmowy sprostowania świadectwa pracy, a w dniu 12 maja 2020 r. wniosła pozew w niniejszej sprawie. Tym samym zachowała termin do zgłoszenia żądania o sprostowanie świadectwa pracy.

W odniesieniu do treści żądania w przedmiocie sprostowania wskazać należy, że R. A. w sprostowanym już świadectwie pracy podał, że J. S. w 2020 r. w sprostowanym już świadectwie pracy wskazał, że pracownica wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 56 godzin (7 dni) i że naliczono jej ekwiwalent za 16 godzin (2 dni), w tym 2 dni na podstawie art. 167² k.p.

Nie jest kwestią sporną, że J. S. za okres przepracowany u pozwanego w 2020 r. przysługiwał urlop w wymiarze 9 dni (26 dni urlopu x 4/12 – powódka pozostawała w stosunku pracy do 11 kwietnia 2020 r.). Pozwany w toku procesu wskazywał, że treść świadectwa pracy odpowiada rzeczywistemu stanowi rzeczy, albowiem udzielił powódce urlopu za rok 2020 w dniach 3, 31 stycznia 2020 r., 3, 21, 24 lutego 2020 r., a nadto 26 i 27 marca 2020 r. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka w tych dniach wносиła o udzielenie jej wolnego za przepracowane nadgodziny. Udzielenie powódce w tym czasie urlopu miało być rezultatem arbitralnej decyzji pracodawcy, który

uznał, że nadgodziny rozliczy z powódką finansowo, natomiast w czasie, kiedy powódka wносиła o udzielenie wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, udzieli jej urlopu, przy czym powódka nie została nawet o tej okoliczności poinformowana.

Procedurę udzielenia urlopów przewiduje art. 163 k.p. Zasadą jest udzielenie urlopu zgodnie z planem urlopów. Stosownie do art. 163 § 1¹ k.p. pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Z okoliczności niniejszej sprawy nie wynika, aby u pozwanego sporządzono plan urlopów. Materiał dowodowy nie pozwolił również na ustalenie, że pracodawca uzgodnił z powódką udzielenie urlopu w wymienionych terminach; przeciwnie, powódka wносиła o udzielenie jej czasu wolnego od pracy w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe. W odpowiedzi na te wnioski pracodawca nie podjął próby porozumienia się z powódką w zakresie udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, wobec czego nie doszło skutecznie do jego udzielenia.

Pracodawca może polecić pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego jedynie w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ k.p.); wówczas wykorzystanie urlopu wypoczynkowego nie musi być przedmiotem porozumienia pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą. Takiego polecenia jednak pozwany nie skierował do powódki. W konsekwencji uznać należało, że powódka w 2020 r. nie wykorzystwała w żadnej części urlopu wypoczynkowego, przysługującego jej u pozwanego w wymiarze 9 dni. Tym samym żądanie sprostowania świadectwa pracy zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powódka domagała się również zasądzenia od pozwanego na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 4 dni za 2019 r. oraz w wymiarze 9 dni za 2020 r. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z poczynionych już ustaleń wynika, że powódka nie wykorzystwała urlopu za 2020 r. w wymiarze 9 dni. Nadto powódce przysługiwał urlop za 2019 r. w wymiarze 5 dni. Powódka pozostawała w stosunku pracy przez listopad i grudzień 2019 r. (2/12 x 26), wobec czego przysługuje jej 4,3(3) dnia urlopu. Niepełny dzień urlopu zaokrąglą się w górę do pełnego dnia (art. 155³ § 1 k.p.). Powódka nie składała wniosku o udzielenie jej urlopu za 2019 r. w inne dni niż 24 grudnia 2019 r., a zatem pozostały jej do wykorzystania 4 dni. W odniesieniu do pozostałych absencji dni złożyła wnioski o udzielenie jej wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, na co uzyskiwała zgodę (k. 47). Pozwany nie mógł arbitralnie zdecydować o udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego w miejsce zgody na odebranie dni wolnych od pracy, albowiem, jak już wskazano, konieczne było porozumienie się w tym przedmiocie z pracownikiem. Tymczasem powódka uzyskała zgodę pracodawcy na udzielenie jej wolnego za przepracowane nadgodziny w dniach 4, 30, 31 grudnia 2019 r. oraz 2 stycznia 2020 r. W konsekwencji uznać należało, że powódka nie wykorzystwała w czasie pozostawania w stosunku pracy z pozwanym urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 13 dni. Pozwany nie kwestionował, że wysokości ekwiwalentu wyliczonego przez powódkę. Wedle wyliczeń sądu przy wysokości wynagrodzenia należnego powódce ekwiwalent powinien wynieść łącznie 1603,68 zł. Z racji tego, że powódka dochodziła roszczenia w kwocie 1603,42 zł, na rzecz powódki należało zasądzić tę kwotę, albowiem Sąd był związany wysokością żądania. Odsetki za opóźnienie zasądzono od dnia następnego od dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 481 § 1 k.c., ponieważ od tego dnia pracodawca pozostawał w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia.

Kolejnym roszczeniem powódki było zasadnie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował tego, że powódka w styczniu 2020 r. przepracowała 3 godziny, w lutym 2020 r. 26 godzin, w marcu 6,5 godziny ponad normę czasu pracy, a także stawki przyjętej za godzinę czasu pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem były to okoliczności bezsporne. Roszczenie za nadgodziny odpowiadało także wyliczeniu nadgodzin sporządzonemu przez pozwanego (k. 28). Stawka przyjęta za nadgodziny jest równa godzinie pracy powódki w danym miesiącu, powiększonej o 50%, a zatem odpowiada dyspozycji powołanego przepisu. Powódka stała na stanowisku, że pozwany

nie wypłacił jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanym wyżej zakresie. Pozwany z kolei twierdził, że wypłacił powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w gotówce, jednak nie udokumentował tego pisemnymi pokwitowaniami (k. 44v). W toku procesu na wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazywać miały zeznania świadka J. Ł. oraz pozwanego. J. Ł. zeznała, że powódce wypłacono wynagrodzenie za nadgodziny, przy czym świadek nie dokonała przelewu z tego tytułu na rzecz powódki, a także nie była świadkiem wypłaty pieniędzy powódce w gotówce (k. 81). W konsekwencji wiedza świadka na temat dokonania wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny pochodzić mogła jedynie od pozwanego, a zatem zeznania świadka w powyższym zakresie są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Pozwany w trakcie przesłuchania w charakterze strony także wskazywał, że wypłacił powódce wynagrodzenie za nadgodziny w gotówce, bo łatwiej mu było płacić w gotówce (k. 83). W ocenie Sądu zeznania pozwanego są niewystarczające dla wykazania, że pozwany dokonał wypłaty powódce wynagrodzenia w gotówce. Pozwany jako strona procesu jest zainteresowany uzyskaniem korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, wobec czego jego zeznania należy oceniać z dużą ostrożnością. Biorąc pod uwagę ogólnikowe twierdzenia pozwanego w przedmiocie przekazania powódce gotówki, bez wskazania okoliczności, w jakich miało to mieć miejsce, a także charakter jego działalności (obsługa księgową), uznać należy, że zeznania te są niewiarygodne w tej części. Przedstawiona przez pozwanego argumentacja dotycząca tego, że uznał, że nie ma znaczenia posiadanie pokwitowań, ponieważ powódka nie kwestionuje, że nie dostała tych kwot jest zupełnie niezrozumiałe. Pozwany wskazał, że zajmuje się prowadzeniem spraw procesowych i ma ich aktualnie 450. Tym samym nie ulega wątpliwości, że pozwany winien być świadomy konieczności dokumentowania wypłat w razie ewentualnych sporów mogących powstać w przyszłości. Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że pozwany nie zdołał udowodnić, że wypłacił powódce wynagrodzenie za nadgodziny w żądanym zakresie. Tym samym należało zasądzić od powódki łączną kwotę 847,43 zł, w tym:

- za styczeń 2020 r. (3 h): $3 \times 2600 / 168 \times 150\% = 69,65$ zł
- za luty 2020 r. (26 h): $26 \times 2600 / 160 \times 150\% = 633,75$
- za marzec 2020 r. (6,5 h): $6,5 \times 2600 / 176 \times 150\% = 144,03$ zł

Nadto powódce należały się odsetki za opóźnienie od ww. kwot (art. 481 § 1 k.c.) od dnia następnego po upływie terminu wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, tj. od 11 dnia miesiąca następującego po wykonaniu pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zostało uwzględnione w całości.

Powódka domagała się także zasądzenia na jej rzecz kwoty 6 828 zł tytułem premii uznaniowej. Sporny w niniejszej sprawie pozostawał charakter tego składnika. W pozwie powódka argumentowała, że przedmiotowe świadczenie związane było z usługami realizowanymi na rzecz przejętych klientów powódki, wobec czego charakteru tej należności nie można sprowadzać do typowej premii uznaniowej. Pozwany z kolei wskazywał, że premia ta miała charakter uznaniowy, wobec czego należy ją traktować jako nagrodę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W ostatecznym stanowisku powódka wskazywała, że na okoliczność, że przedmiotowy składnik wynagrodzenia nie miał charakteru uznaniowego wskazuje regularność uprzednio wypłacanych premii oraz określenie wysokości odszkodowania w razie rozwiązania umowy o współpracy z wysokości 9 300 zł, co miało zabezpieczać sytuację finansową powódki w związku z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia. Nadto podała, że nie zatrudniłaby się na stanowisku samodzielnej księgowej za minimalnym wynagrodzeniem, zwłaszcza, że dokonała na rzecz pozwanego cesji praw z umów z umów zawartych z jej klientami. Tym samym, w ocenie powódki, premia ta nie miała charakteru uznaniowego.

W ocenie Sądu roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Nie było kwestią sporną, że na umowie o pracę z 1 listopada 2019 r. strony odręcznie dopisały, że oprócz płacy zasadniczej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na wynagrodzenie powódki składa się premia uznaniowa. Strony nie wskazały w umowie, jakie są kryteria przyznawania premii uznaniowej. U pozwanego nie funkcjonuje regulamin wynagradzania, który mógłby regulować tę kwestię. Powódka wskazywała na związek wysokości i stałego charakteru premii uznaniowej z wysokością odszkodowania określoną w umowie o współpracy, podkreślając, że wysokość tego odszkodowania miała

zabezpieczać sytuację powódki na poziomie jej jednomiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość odszkodowania została określona na kwotę nie mniejszą niż 9 300 zł. Z powyższego wynika, że powódka miałaby otrzymywać „premię” w kwocie powyżej 7 tys. zł, aby łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym otrzymała kwotę w wysokości co najmniej 9300 zł. Jednocześnie powódka zeznała, że jej zarobki miały odpowiadać wysokości dotychczas otrzymywanego dochodu z uwzględnieniem, że część klientów nie zgodziła się na cesję (powódka miała otrzymywać 10 tys. zł dochodu z własnej działalności). Analiza tej argumentacji prowadzi do wniosku, że pozwany nie miałby żadnego interesu, aby zatrudnić powódkę na wskazanych przez nią warunkach. Skoro łączna wysokość wynagrodzenia powódki miała odpowiadać wysokości jej dochodów z działalności gospodarczej (które miał otrzymywać pozwany w związku z przejściem klientów powódki), a nadto pozwany miałby ponosić koszty jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, to zatrudnienie powódki na tej podstawie nie miałoby dla pozwanego ekonomicznego sensu.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu powódka nie zdołała dowieść, że zamiarem stron było ukształtowanie wynagrodzenia w ten sposób, że powódce miało przysługiwać wynagrodzenie zasadnicze oraz premia stanowiąca stały składnik wynagrodzenia. Okoliczność ta nie wynika w szczególności z przedłożonych dokumentów. Powódka powoływała się na okoliczność, że otrzymywała od pozwanego premie w gotówce, co miały potwierdzać dowody wpłaty gotówki we wpłatomacie. Zasadnie jednak wskazywał pozwany, że potwierdzenia te wskazują jedynie na okoliczność wpłaty, a nie na pochodzenie tych środków. Nie ulega wątpliwości, że powódka otrzymywała od pozwanego premie, co potwierdził także pozwany, jednak brak jest podstaw do twierdzenia, że nie miały one charakteru uznaniowego. Wbrew twierdzeniom powódki o braku uznaniowości w przyznawaniu premii nie świadczy okoliczność, że były one wypłacane stale, albowiem były one wypłacane przez zaledwie 3 miesiące. Brak jest również podstaw do ustalenia, że premie były przyznawane w oparciu o obiektywne kryterium, w oderwaniu od uznania pracodawcy. Mając na uwadze powyższe, brak było podstaw do twierdzenia, że świadczenie to miało charakter premii.

Kodeks pracy nie reguluje wprost instytucji premii uznaniowej, jednak należy ją utożsamiać z nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. Nagroda nie ma charakteru roszczeniowego, w odróżnieniu od tzw. premii regulaminowej – której przyznanie może być przedmiotem oceny sądu i tym samym roszczenia pracownika. Podstawowym kryterium warunkującym uznanie danego składnika wynagrodzenia za premie regulaminową jest wskazanie przez pracodawcę obiektywnych, konkretnych i sprawdzalnych przesłanek jej uzyskania. W praktyce najczęściej premia taka wiąże się z wykonaniem przez pracownika ściśle określonego zadania – osiągnięcia pewnego pułapu sprzedaży danego produktu, czy wypracowania przez oddział firmy określonej wysokości zysku. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że „premia uznaniowa” nie była uzależniona od jakichkolwiek obiektywnych kryteriów, a jej przyznanie zależało wyłącznie od woli pracodawcy. Tym samym świadczenie to miało charakter nagrody w rozumieniu art. 105 k.p. Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu. Nieprzyznanie nagrody (premi uznaniowej) nie rodzi po stronie pracownika żadnego roszczenia. Tym samym roszczenie powódki o zasądzenie premii uznaniowej nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz nie były kwestionowane przez strony. Postawę ustaleń faktycznych stanowiły również zeznania świadka J. Ł., które zasadniczo były spójne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jako niewiarygodne sąd ocenił zeznania powódki, która wskazywała, że strony umówiły się, że jej wynagrodzenie łącznie z premią uznaniową będzie równe osiąganym przez nią dochodom z działalności gospodarczej. Takie ustalenie sprzeczne byłoby z interesem ekonomicznym pozwanego. Nadto trudno dać wiarę, aby powódka, prowadząca uprzednio działalność gospodarczą, zgodziła się na ukształtowanie swojego wynagrodzenia w znacznej części w sposób tak dalece nieprecyzyjny (premia wedle twierdzeń powódki miała stanowić co najmniej 7/9 jej wynagrodzenia). Wskazać należy również, że powódka wskazała, że przy zawieraniu umowy wyjaśniono jej, czym jest premia uznaniowa, wobec niezrozumiałe są twierdzenia powódki co do jej stałego charakteru. Zeznania pozwanego jako niewiarygodne należało ocenić w części, w jakiej wskazywał, że wypłacił powódce wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczność ta nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punktach II. i III., albowiem ich łączna wysokość nie przekracza jednego pełnomiesięcznego wynagrodzenia powódki (2600 zł).

Sąd obciążył pozwanego opłatami od pozwu, od których uiszczenia powódka była zwolniona, proporcjonalnie do zakresu, w jakim pozwany przegrał sprawę. Żądaniu sprostowania świadectwa pracy pozwany uległ w całości, wobec czego winien uiścić od tego żądania na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum opłatę w kwocie 30 zł (art. 14 ust. 1 u.k.s.c.). W zakresie roszczeń pieniężnych pozwany uległ w 26%, wobec czego winien uiścić opłatę w kwocie 130 zł (26% z 500 zł – art. 13 ust. 1 pkt 5 u.k.s.c.). Łącznie sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 160 zł.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., stosunkowo je rozliczając. Powódka wygrała postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z uwzględnieniem roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy powódce należało przyznać od pozwanego kwotę 120 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego powódkę na podstawie § 9 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie w zakresie roszczeń pieniężnych została określona na kwotę 9 278,85. Powódka w zakresie roszczeń pieniężnych wygrała postępowanie do kwoty 2 450,84 zł, a zatem w 26%. Tym samym pozwany winien zwrócić powódce kwotę 351 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika powódki od roszczeń pieniężnych, ustalone na podstawie § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 powołanego rozporządzenia (26% x 1800 x 75%). Z kolei powódka winna zwrócić pozwanemu kwotę 999 zł tytułem wynagrodzenia reprezentującego go pełnomocnika, ustalonego na podstawie § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.), proporcjonalnie do tego, w jakim pozwany wygrał postępowanie (74% x 1800 x 75%). Kompensując powyższe koszty, należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 528 zł (900-351-120).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)