

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 2 listopada 2020 r. M. G. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwoty 1700 złotych tytułem niewypłaconej premii (nagrody specjalnej) za 2019 r. wskazując, iż pozbawianie go świadczenia z powodu nieobecności w pracy w dniu 30 listopada 2019 r. jest niezasadne, jako że nieobecność ta miała charakter usprawiedliwiony, a on podjął wszelkie możliwe kroki, by wyjaśnić sytuację z pracodawcą.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu wskazując, iż pracownik nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego niezdolność do pracy w dniu 30 listopada 2019r., a jego wyjaśnienia nie stanowiły dostatecznego usprawiedliwienia nieobecności. Nadto pracodawca podniósł zarzut powagi rzeczy ugodzonej powołując się na zawarte przez strony przy rozwiązywaniu umowy porozumienie spółka podniosła zarzut powagi rzeczy ugodzonej, wskazując, że powód zawierając z pracodawcą porozumienie obejmujące rekompensatę w wysokości czterokrotności wynagrodzenia za pracę zaspakajającą wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. G. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od 8 października 2013 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku technika farmaceutycznego.

Niesporne, nadto umowy o pracę i świadectwo pracy w aktach osobowych powoda

W okresie 25-29 listopada 2019 r. M. G. (1) nie świadczył pracy korzystając ze zwolnienia lekarskiego.

Niesporne.

Powód nie stawiał się też do pracy w dniu 30 listopada 2019r, który był dla niego dniem roboczym zgodnie z ustalonym grafikiem, choć wystawione mu zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy nie obejmowało już tego dnia.

Niesporne

Na początku grudnia 2019 r. kierownik apteki, w której pracował powód, zasygnalizowała M. G. (1) brak zwolnienia lekarskiego za wskazany wyżej dzień nieobecności w pracy. Powód powołał się wówczas na omyłkę lekarza wystawiającego zaświadczenie za okres od 25 listopada 2019r., polegającą na nieuwzględnieniu soboty, która nie dla wszystkich jest dniem pracującym, a w jego przypadku akurat była. W związku z tym wyjaśnieniem przełożona odnotowała w systemie przy nieobecności powoda symbol XY pozostawiając pracownikowi czas na udowodnienie usprawiedliwionego charakteru nieobecności.

Dowód: zeznania świadków J. K. (zapis skrócony – k. 54-55), J. S. (zapis skrócony – k. 55-56), przesłuchanie M. G. (1) (zapis skrócony – k. 53-54 w zw. z k. 98-99).

Zgodnie z obowiązującą u pracodawcy praktyką w kartach pracy nieobecność, której rodzaj nie jest jeszcze ustalony, oznacza się symbolem XY. Ten symbol stosuje się do nieobecności zgłoszonej przez pracownika jako usprawiedliwiona (np. chorobą), gdy nie został przedłożony dokument potwierdzający wskazywaną przyczynę nieobecności. To, czy dokument taki wpłynie, warunkuje zmianę oznaczenia na odpowiadające obecności usprawiedliwionej lub nieusprawiedliwionej.

Dowód: zeznania świadków J. K. (zapis skrócony – k. 54-55), J. S. (zapis skrócony – k. 55-56).

Powód kontaktował się w sprawie nieobecności w pracy w dniu 30 listopada 2019r. z działem odpowiedzialnym za sprawy kadrowe starając się wyjaśnić zaistniałą sytuację.

Dowód: bilingi – k. 6, przesłuchanie M. G. (1) (zapis skrócony – k. 53-54 w zw. z k. 98-99).

Nie przedłożył pracodawcy jednak ani korekty zaświadczenia o niezdolności do pracy ani żadnego innego pochodzącego od lekarza dokumentu, w którym wskazana byłaby jego niezdolność do pracy także w wymienionym dniu.

Niesporne, nadto przesłuchanie M. G. (1) (zapis skrócony – k. 53-54 w zw. z k. 98-99).

W tej sytuacji przełożona M. G. (2), po upływie dwóch tygodni, skierowała do służb kadrowych wnioski o zmianę oznaczenia absencji na nieobecność nieusprawiedliwioną (NN).

Dowód: zeznania świadków J. K. (zapis skrócony – k. 54-55), J. S. (zapis skrócony – k. 55-56).

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin pracy, który przewidywał w rozdziale 6 zasady usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy. Zgodnie z postanowieniami regulaminu, opuszczenie pracy usprawiedliwiała jedynie ważne przyczyny, w szczególności niezdolność do pracy z powodu choroby, choroba członka rodziny lub inna okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad członkiem rodziny lub dzieckiem do lat 8. O niemożności stawienia się w pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić pracodawcę, w pozostałych przypadkach, był zobligowany poinformować przełożonego o przyczynie nieobecności oraz przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby lub drogą pocztową. Regulamin nie określał sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Niesporne, nadto regulamin pracy – k. 66-80.

Decyzją zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., dla pracowników spółki przewidziano nagrody specjalne za rok 2019 w wysokości 2300 zł brutto dla zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Uprawnionymi do otrzymania nagrody byli pracownicy, którzy rozpoczęli świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę nie później niż 1 kwietnia 2019 r., pozostawali w zatrudnieniu na dzień 1 kwietnia 2020 r. i nie byli menadżerami ocenianymi w ramach procesu (...). Wśród warunków wykluczających prawo do nagrody pracodawca wskazał: łączny okres absencji powyżej 180 dni lub nieusprawiedliwioną absencję w roku 2019 r., otrzymanie oceny pracy za 2019 r. na poziomie „poniżej oczekiwań” albo „zdecydowanie poniżej oczekiwań”.

Nagroda specjalna nie przysługiwała także pracownikom, co do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 kodeksu pracy, do dnia wypłaty tej nagrody.

Niesporne, nadto informacja zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. dotycząca wypłaty nagrody specjalnej – k. 7

Pracodawca nie przyznał M. G. (1) nagrody specjalnej z powodu uznania za nieusprawiedliwioną nieobecności w pracy w dniu 30 listopada 2019r.

Niesporne

W dniu 6 sierpnia 2020 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w ramach którego pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi rekompensatę w wysokości czterokrotności wynagrodzenia zasadniczego brutto. W porozumieniu zawarto oświadczenie pracownika, że wykonanie porozumienia zaspokaja jego wszelkie roszczenia ze stosunku pracy względem pracodawcy.

Niesporne, nadto porozumienie z dnia 6 sierpnia 2020 r. – k. 24-25.

Porozumienie analogicznej treści w podobnym czasie pozwana zawarła z innymi pracownikami w związku z prowadzoną likwidacją stanowisk.

Dowód: zeznania świadków J. K. (zapis skrócony – k. 54-55), J. S. (zapis skrócony – k. 55-56), przesłuchanie M. G. (1) (zapis skrócony – k. 53-54 w zw. z k. 98-99).

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało oddaleniu.

Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi może być określone nie tylko w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.), ale i w aktach wewnętrznych jak regulamin wynagradzania czy zakładowy układ zbiorowy pracy, który pracodawca w zależności od określonych warunków ma obowiązek lub może wprowadzić (art. 77¹, 77² k.p.), wreszcie zaś w przepisach prawa (art. 77³ k.p.). Wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać rodzajowi pracy i kwalifikacjom pracowników oraz ilości i jakości pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wynagrodzenie może być określone jedną kwotą, może jednak składać się z różnych elementów: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (np. stażowego, za pracę w nocy, funkcyjnego), ryczałtów (np. za pracę w godzinach nadliczbowych). Wśród takich elementów są też premie mające charakter uznaniowy albo regulaminowy. Te pierwsze stanowią określoną w art. 105 k.p. nagrodę za wzorowe wykonywanie przez pracownika obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości i przyczynianie się poprzez to szczególnie do realizacji zadań zakładu pracy, drugie zaś warunkowane są spełnieniem ściśle określonych przesłanek, sprawdzalnych kryteriów, które powinny być określone w dokumencie wprowadzającym świadczenie – umowie o pracę czy akcie prawa wewnętrznego. Wysokość premii regulaminowej może być określona w sposób stały (kwotowo), jako procent od wynagrodzenia, czy przez określenie dolnej i górnej jej granicy. Przesłanki premii regulaminowej bywają określone pozytywnie (np. osiągnięcie określonego pułapu sprzedaży) lub negatywnie (spóźnienia, nieusprawiedliwione nieobecności). Nagroda pieniężna (zwana też premią uznaniową) nie ma charakteru roszczeniowego do momentu, gdy zostanie przyznana. Dopiero z tą chwilą, jeśli nie dojdzie do wypłaty świadczenia, pracownik może skutecznie dochodzić go na drodze sądowej. Inaczej jest z premią regulaminową. Tej bowiem można skutecznie dochodzić przy wykazaniu spełnienia warunkujących ją przesłanek pozytywnych (lub niezaisnienia negatywnych).

Nagroda specjalna, której domaga się powód miała charakter premii regulaminowej warunki jej przyznania zostały bowiem ściśle określone. Było to świadczenie o charakterze powszechnym dla pracowników spełniających określone wymogi co do okresu zatrudnienia, z wyłączeniem jednej grupy stanowisk oraz osób, po których stronie zaistniały określone przesłanki m.in. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Ta właśnie negatywna przesłanka warunkowała odmowę wypłaty świadczenia powodowi.

Nieobecność powoda w pracy w dniu 30 listopada 2019r. leżała poza sporem jak i to, że dzień ten był dla powoda dniem pracy. Sporny pozostawał charakter nieobecności. To po stronie M. G. (1), jako domagającego się nagrody było wykazanie, że nieobecność nie miała charakteru nieusprawiedliwionej. Powód ciężarowi temu nie podolał.

Zważywszy na konsekwencję powoda w dochodzeniu należności czy to bezpośrednio w zakładzie pracy czy obecnie przed sądem wydaje się, że był i jest on przekonany o niemożności wykonywania pracy w dniu 30 listopada 2019r. z przyczyn chorobowych. Powód jednak przekonania tego nie poparł innymi dowodami porzucił w zakładzie pracy na rozmowie z przełożonymi i służbami kadrowymi, a w postępowaniu sądowym na dowodzie z własnego przesłuchania.

Obowiązujący u pozwanej regulamin pracy nie zawierał unormowań co do sposobów usprawiedliwiania nieobecności. Odwołać się zatem należy do przepisów powszechnie obowiązujących. Kwestie związane z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.2014.1632). W myśl § 3 ust. 1 tego rozporządzenia, dowodem usprawiedliwiający nieobecność

w pracy jest między innymi zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (w tamtym czasie tj. Dz.U. 2019. 645 ze zm.) tj. zaświadczenie lekarskie wystawiane zgodnie ze wzorem ustalonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy wystawia się na okres, w którym ubezpieczony ze względu na jego stan zdrowia powinien powstrzymać się od pracy, jednak nie dłuższy niż do dnia, w którym jest niezbędne przeprowadzenie ponownego badania stanu zdrowia ubezpieczonego, co wynika z §7 ust. 3 rozporządzenia Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. 2015.2013). Zaświadczenie podlega sprostowaniu w przypadku błędu w jego treści, także błędu co do danych o niezdolności do pracy (§ 14 ust. 1 wskazanego wyżej rozporządzenia)

Powód, co niesporne, zaświadczenia o niezdolności do pracy za dzień 30 listopada 2019r. nie przedstawił. Nie złożył również korekty zaświadczenia obejmującego wcześniejszy okres niezdolności do pracy, polegającej na wskazaniu innej daty końcowej tego okresu. Nawet jeśli z uwagi na upływ czasu lekarz korekty takiej nie chciał dokonać, powód mógł uzyskać inny potwierdzający jego słowa dokument, a to odpis z historii choroby czy pisemne oświadczenie wystawiającego zwolnienie na okres 25 – 29 listopada 2019r., o tym, że data końcowa okresu objętego dokumentem wynikała z błędnego przekonania, iż sobota jest dla powoda dniem wolnym i nie potrzebuje on już zwolnienia. M. G. (1) nie zrobił tego ani w zakładzie pracy ani w toku niniejszego procesu.

Nie sposób w tych warunkach uznać spornej nieobecności za usprawiedliwioną. Brak usprawiedliwienia nieobecności oznacza zaś, że doszło do zaistnienia negatywnej przesłanki prawa do dochodzonego przez powoda świadczenia.

Zbytecznym w tej sytuacji pozostaje rozważanie zgłoszonego przez pozwaną zarzutu powagi rzeczy ugodzonej. Jednie marginalnie należy zauważyć, iż jest on chybiony z uwagi na przewidziany w art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia.

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę ma obowiązek zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty celowego dochodzenia praw czy celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanej kwota odpowiada minimalnemu wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika ustalonemu na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018. 265). Uiszczona opłata skarbową od pełnomocnictwa nie podlega zwrotowi w ramach kosztów procesu, bowiem zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy o opłacie skarbowej z dnia 16 listopada 2006 r. t.j.(Dz.U. 2020.1546), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu pełnomocnictwa w sprawach cywilnych dotyczących wynagrodzeń za pracę.

Stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej spójnym i korespondującym ze sobą zeznaniom świadków, które w części korespondowały też z przesłuchaniem powoda. Co do kwestii dotyczących oznaczania nieobecności w pracy dla zeznań tych, zresztą przekonujących, nie było przeciwdowodów. Nie sposób więc było uznać za dowód na usprawiedliwiony charakter nieobecności powoda karty wynagrodzeń z oznaczeniem XY przy dniu 30 listopada 2019r. pochodzącej z początku grudnia 2019r. (gdy rodzaj nieobecności był jeszcze wyjaśniany). Dokumentacja dotycząca ocen okresowych nie miała znaczenia, jako że nie określała, wbrew twierdzeniom powoda, nieusprawiedliwionej nieobecności jako podstawy danej oceny.

ZARZĄDZENIE

1. (...) ((...))K. M.),

2. (...)

3. (...)