

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2016 r. we W.

przy udziale -----

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko (...) (...) spółka z o.o. we W.

o wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 sierpnia 2014 r. powód B. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. kwoty 28.821,37 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 r. tytułem wynagrodzenia oraz o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, powód wyjaśnił, że był zatrudniony u poprzednika prawnego strony pozwanej tj. w spółce (...) (...) spółka z o.o. strony pozwanej do 6 września 2011 r. Wynagrodzenie powoda składało się z części stałej wynagrodzenia oraz części zmiennej, zależnej od celów spółki. Część zmienna wynosiła 10 lub 12% jego miesięcznej pensji. Składnik zmienny miał być wypłacany pracownikom jako premia w zależności od realizacji założonych przez spółkę celów, do dnia 31 marca następnego roku kalendarzowego. W roku 2011 spółka zrealizowała założone cele, zaś jego pracownicy otrzymali premie. Z uwagi na fakt, że pomiędzy powodem, a stroną pozwaną doszło do konfliktu, z powodem została rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia, powód nie otrzymał należnej mu premii za rok 2011. Powód domaga się premii za rok 2011 w kwocie 28.821,37 zł, gdyż w okresie od stycznia do marca 2011 należna mu premia wynosiła 3.385,69 zł miesięcznie (3.385,69 zł x 3 = 10.157,07 zł), a od kwietnia do września 2011 3.589,29 zł (3.589,29 x 5 = 17.946,45 zł + 717,85zł jako premia za okres od 1-6 września 2011 r)

Strona pozwana (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew potwierdziła, że jest następcą prawnym (...) (...) spółka z o.o. w K., tj. byłego pracodawcy powoda, lecz wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana wskazała, że zarówno u strony pozwanej, jak i u poprzednika prawnego strony pozwanej obowiązuje motywacyjny system wynagradzania, opierający się na dwóch składnikach wynagradzania, tj. części stałej wynagrodzenia, a także części zmiennej wynagrodzenia – premii (...). Premia była wypłacana jedynie w przypadku spełnienia przesłanek określonych w regulaminie premiowania. W czasie zatrudnienia powoda obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pełniący funkcję Regulaminu Wynagradzania, który w zakresie części zmiennej wynagradzania odsyłał do odrębnych przepisów wewnętrznych. Premia była regulowana w regulaminie premii (...) w wersji wprowadzonej zarządzeniem pracodawcy z dnia 23 lutego 2012 r., który również miał zastosowanie do premii za rok 2011. Premia miała charakter regulaminowy, tj. regulamin przewidywał zarówno przesłanki pozytywne, jak i negatywne naliczania i wypłaty premii. Brak wypłaty na rzecz powoda premii za rok 2011 był wynikiem tego, że powód dopuścił się naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, działania na szkodę pracodawcy, które to naruszenia zgodnie z par. 8 Regulaminu Premii (...) pozbawiały powoda do jej prawa. Ocena tych naruszeń jest dokonywana samodzielnie dla celów przyznania premii, niezależnie od oceny dokonanej w postępowaniu sądowym. Przyczynami pozbawienia powoda premii było szereg naruszeń obowiązków służbowych i obowiązujących procedur oraz działań na szkodę pracodawcy. Przede wszystkim powód dopuścił się organizacji kosztownego wyjazdu integracyjnego dla swoich podwładnych w Chorwacji o łącznej wartości ponad 120.000 zł bez uzyskania zgód wymaganych dla tego typu transakcji, a w szczególności bez akceptacji pracodawcy na organizowanie wyjazdu tego typu. Przełożony powoda nigdy nie wyraził zgody powodowi na organizację tego typu wyjazdu tj. rejsu w Chorwacji, który to wyjazd organizowany przez jedno biuro podróży miałyby być finansowane za pośrednictwem wielu faktur dotyczących różnych projektów inwestycyjnych prowadzonych u poprzednika prawnego strony pozwanej. Powód swoim działaniem godził się na przypisywanie wydatków (dla potrzeb amortyzacji) objętych później fakturami wystawionymi przez (...) do projektów nadzorowanych przez jego podwładnych mając pełną wiedzę braku związku między tymi wydatkami a projektami inwestycyjnymi. Powód akceptował wprowadzanie do systemu zakupowego (...) przez podległego powodowi pracownika zamówień w dniu 5 sierpnia 2011 opisujących usługi, które w rzeczywistości nie miały być wykonane, a za które spółka 3 (...) miała zapłacić. W przypadku powoda, przyznanie premii zależało od spełnienia przesłanek pozytywnych, a także braku wystąpienia przesłanek negatywnych. Z uwagi na fakt, że w roku 2011 powód dopuścił się czynów określonych w par. 8 Regulaminu, premia powodowi nie przysługuje. Dodatkowo strona pozwana podniosła, że dochodzenie przez powoda premii stanowi naruszenie przepisu art. 8 kodeksu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód B. S. był zatrudniony u poprzednika prawnego strony pozwanej tj. w spółce (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., Oddział we W. od 15 lutego 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od 15 maja 2007 r. na czas nieokreślony.

Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w zadaniowym systemie czasu pracy, na stanowisku Dyrektora ds. Inwestycji i Utrzymania (...) ( (...) Manager).

**Dowody:**

- Akta osobowe powoda

Średnie wynagrodzenie brutto powoda w ostatnich 3 miesiącach pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 30.997,79 zł brutto.

**Dowody:**

- zaświadczenie strony pozwanej k. 159

Spółki (...) (...) Sp. z o.o. oraz (...) (...) Sp. z o.o. były spółkami powiązаныmi z amerykańską korporacją (...), działającą na całym świecie.

Powód był przełożonym inżynierów z działu inwestycji (...) (...) Sp. z o.o., w tym m.in. S. L..

**Dowody:**

- zeznania świadka S. L. k. 244 (płyta CD)
- przesłuchanie świadka J. B. (1) k. 382 (płyta CD)

Powód próbował zorganizować szkolenie – wyjazd integracyjny dla swojego zespołu pracowników.

Powód planował wyjazd integracyjny do Chorwacji w formie rejsu na jachtach, w którym to wyjeździe mieli uczestniczyć podlegli mu pracownicy. W ramach wyjazdu miał być opłacony transport, nocleg i wyżywienie.

**Dowody:**

- zeznania świadka A. B. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka S. L. k. 244 (płyta CD)
- zeznania świadka I. G. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka W. J. k. 244 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda k. 395 (płyta CD)

Powód rozmawiał ze swym przełożonym, J. B., na temat planów organizacji szkolenia na początku 2011 r.

J. B. (1) nigdy nie wyraził zgody powodowi, aby ten zorganizował szkolenie dla podwładnych pracowników w formie wyjazdu integracyjnego do Chorwacji na jachty za kwotę około 120.000 zł. Powód nigdy nie pytał J. B. o taką zgodę na taki wyjazd. Nawet gdyby powód zapytał o taką możliwość wyjazdu, J. B. (1) nigdy nie wyraziłby zgody na taki wyjazd, gdyż był on zbyt kosztownym wyjazdem w przeliczeniu na koszt na jednego pracownika.

**Dowody:**

- zeznania J. B. k. 328 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

W marcu 2011 r. powód skontaktował się z biurem (...) w sprawie zorganizowania wyjazdu szkoleniowego na 3-4 dni dla 30 osób. Wskazał, że zainteresowany jest wyjazdem do Chorwacji w drugiej połowie maja lub na początku czerwca, zaproponował wyczarterowanie jachtów i zwrócił się o ofertę obejmującą również wynajem autobusu i trenerów.

Powód pod koniec marca otrzymał pierwszą wersję oferty i poinformował A. T., że będzie pracował nad zatwierdzeniem wyjazdu.

W maju 2011 r. powód zwrócił się do A. T. o przygotowanie oferty w rozbiciu na „szkolenie zespołu”, „transport międzynarodowy (autokar)” i „konsultacje projektu (jachty i cała reszta)”. Oferty sporządzone zgodnie z tymi wytycznymi przedstawione zostały 20 maja 2011 r.

Powód uzgodnił termin wyjazdu na okres 23-29 września 2011 r. Następnie powód przekazał prowadzenie dalszych rozmów w sprawie wyjazdu podwładnemu S. L..

W lipcu 2011 r. A. T. przygotowała następną ofertę, w której wyodrębniono wydatki na szkolenie zespołu i transport.

**Dowody:**

- wydruki korespondencji elektronicznej wraz z ofertami k.72-79, k.79-81

- korespondencja mail k. 83-86

W korporacji (...) stosowany jest wewnętrzny informatyczny system zakupowy A., który służy do rejestrowania, akceptowania i realizowania wniosków zakupowych. Uprawniona do tego osoba wprowadza do systemu zamówienie, skierowane do zarejestrowanego w systemie dostawcy. Wprowadzając zamówienie wskazuje jego kwotę, a także przedmiot. W zależności od kwoty zamówienia i jego przedmiotu system automatycznie generuje ścieżkę akceptacji zamówienia. Zamówienie powinny aprobować co najmniej dwie osoby – tj. przełożony pracownika wprowadzającego zamówienie oraz pracownik działu zakupów.

Każda z osób na ścieżce akceptacji ma w systemie wyznaczoną kwotę, do której może samodzielnie zaakceptować wydatek. W przypadku, gdy akceptowana kwota przekracza poziom uprawnień danej osoby, konieczne jest uzyskanie dodatkowo akceptacji w systemie przełożonego danego pracownika. W przypadku części wydatków ścieżka akceptacji obejmowała także inne osoby – np. w przypadku szkoleń powinna być na niej osoba z działu personalnego.

Po zatwierdzeniu zamówienie było on przekazywane do realizacji, w tym m.in. dostawca otrzymywał informację o unikalnym kodzie zamówienia, który powinien powołać w wystawianej fakturze. Posłużenie się tym kodem było warunkiem wypłacenia środków przez zewnętrzną firmę obsługującą płatności spółek (...) w Polsce.

W przypadku powoda poziom samodzielnej akceptacji zamówień był ustalony na poziomie 5.000 euro, powyżej tej kwoty akceptację musiał wyrazić J. B. (1). Przy wydatkach przekraczających 100.000 zł wymagana była ponadto akceptacja dyrektora zarządzającego, a jeśli wydatek ten dotyczyłyby szkolenia – także dyrektora ds. personalnych.

**Dowody:**

- zeznania J. B. k. 328 (płyta CD)

- zeznania świadka W. J. k. 244 (płyta CD)

- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286

- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)

- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)

- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

S. L. przejął obowiązki organizacji wyjazdu na zlecenie powoda. S. L. rozdzielając wydatki między projekty inwestycyjne kierował się wskazówką powoda, aby korzystał z dostępnych podwładnym powoda budżetów projektów (z rezerw w tych budżetach), nie zaś ze środków celowych.

**Dowody:**

- korespondencja mail od powoda do S. L. k. 164 akta X P 1058/11
- zeznania S. L. k. 244 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda k. 395 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

W dniu 21 lipca 2011 r. S. L., zgodnie ze wskazówkami powoda, wprowadził do systemu zakupowego strony pozwanej zamówienie na kwotę 19.500 zł netto, dotyczące (...) – transport zgodnie z ofertą z dnia 15.07.2011 r.”

Zamówienie to zostało zaakceptowane.

W dniu 3 sierpnia 2011 r. S. L. wprowadził do systemu A. zamówienie na kwotę 28.060 zł, opisując je jako „szkolenie zespołu z wykorzystaniem systemu Tetra-Map”. Było ono przypisane do budżetu szkoleniowego.

Szkolenie to zaakceptowała je M. M. i P. S. (kierujący pionem HR). Te osoby znalazły się na ścieżce akceptacji, gdyż zamówienie dotyczyło przeprowadzenia szkolenia. Następnie w sierpniu 2011 r. J. B. (1) odmówił zatwierdzenia zamówienia z uwagi na to, że brak jest szczegółów i uzasadnienia. S. L. wycofał zamówienie i złożył nowe zamówienie o tym samym numerze, z komentarzem: „to jest szkolenie dla całego zespołu inżynieringu, czyli 28 osób, koszt szkolenia na osobę to 1000 zł”. Wniosek tego samego dnia został zaakceptowany przez M. M. oraz powoda, jednak 25 sierpnia 2011 r. został odrzucony przez J. B., do którego zamówienie trafiło w A. do akceptacji 12 sierpnia 2011 r., o czym został powiadomiony przez system. J. B. (1) odmówił akceptacji z uwagi na ograniczenia kosztowe.

S. L. wycofał zamówienie, gdyż otrzymał informację, że kwota zamówienia jest zbyt duża w stosunku do wielkości jej budżetu, gdyż koszty związane ze wsparciem techniczno-projektowym nie powinny przekraczać od 5 do 15% wartości przedsięwzięcia. Po zgłoszeniu tego problemu S. L. podzielił zamówienie na mniejsze części, wiążąc je z rezerwami w budżetach różnych projektów inwestycyjnych. Z uwagi na wycofanie wniosku i ponowne złożenie go w innej formie, ze ścieżki akceptacji zostały usunięte niektóre osoby. Podobna sytuacja była z innym wnioskiem.

J. W. w sierpniu 2011 r. zwróciła się do S. L. o wyjaśnienia dotyczące oferty wsparcia projektowego. Poprosiła go o przekazanie jej tej oferty, ale S. L. nie udostępnił jej oferty

Następnie zostały wprowadzone do A. kolejne zamówienia – na kwoty 18.000 netto, 18.000 zł netto, 17.400 zł netto, 17.500 zł netto. Zamówienia dotyczyły różnych projektów inwestycyjnych i powiązane zostały w systemie A. z budżetami trwających inwestycji. Zamówienia zostały zaakceptowane przez N. O. w dniu 9 sierpnia 2011 r. oraz przez powoda w dniu 11 sierpnia 2011 r. Na powodzie zakończyła się ścieżka akceptacji, w związku z czym w dniu 11 sierpnia 2011 r. wygenerowany został w systemie wniosek zakupowy.

Powód akceptując zamówienia składane przez S. L. w systemie A. wiedział, czego one dotyczą. Akceptował sposób przypisania kosztów do budżetów poszczególnych projektów, nie ingerował w decyzję S. L. w tym zakresie, uważając ją za prawidłową i zgodną z udzielonymi wytycznymi.

**Dowody:**

- informacja o wnioskach zakupowych w systemie A. (k.170 sprawa sygn. akt X P 1058/11)
- zamówienia (k.171-175 sprawa sygn. akt X P 1058/11)
- wydruk korespondencji elektronicznej J. W. (k.176-178 sprawa sygn. akt X P 1058/11)
- wydruk korespondencji elektronicznej z 5.08.2011 r. (k.396 sprawa sygn. akt X P 1058/11)
- zeznania S. L. k. 244 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

W dniu 8 sierpnia 2011 r. do (...) (...) Sp. z o.o. wpłynęła faktura wystawiona przez (...) A. w dniu 22 lipca 2011 r., na kwotę 23.985 zł brutto (19.500 zł netto), opisana jako dotycząca „usługi transportowej”.

W dniu 18 sierpnia 2011 r. wypłynęły kolejne cztery faktury z 12 sierpnia 2011 r., na kwoty: 22.140 zł brutto (18.000 zł netto, tytułem „design support”), 21.402 zł brutto (17.400 zł netto, tytułem „konsultacji projektu”), 21.525 zł brutto (17.500 zł netto, tytułem „konsultacji projektowych) oraz 22.140 zł brutto (18.000 zł netto, tytułem „konsultacji projektowych”).

Wszystkie faktury wskazywały numery zamówień przypisane im w systemie A.. Sposób określenia tytułu zapłaty wynikał z uzgodnień poczynionych z S. L.. Zapłacona została tylko należność wynikające z pierwszej faktury. Pracodawca powoda próbował, aby wyegzekwować zwrot zapłaty za tę fakturę lecz bez rezultatów. Faktura ta została zapłacona za usługę, która nie została faktycznie wykonana.

### ***Dowody:***

- kopie faktur (k.47-51 sprawa sygn. akt X P 1058/11)
- zeznania S. L. k. 244 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Pojawiające się w systemie A. zamówienia oraz wystawiane na ich podstawie faktury wzbudziły zaniepokojenie i zdziwienie J. W., gdyż nie było jasne z jakich środków trwałych miałyby dotyczyć konsultacje projektowe organizowane przez biuro podróży. J. W. przedstawiła sprawę W. J. – dyrektorowi finansowemu ds. produkcji. Zwrócił się on o wyjaśnienia do S. L.. Z uwagi na to, że nadal istniały wątpliwości do wydatków, zwrócił się do J. B. o potwierdzenie, że wydatki są dokonywane za jego zgodą.

**Dowody:**

- wydruk korespondencji elektronicznej J. W. z 8.08.2011 r. (k.176-178, k.397-398 sprawa sygn. akt X P 1058/11), z 31.08.2011 r. (k.404 sprawa sygn. akt X P 1058/11), z 29.08.2011 r. (k.405 sprawa sygn. akt X P 1058/11)

- zeznania J. B. k. 328 (płyta CD)

- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286

- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)

- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

J. B. (1) nigdy nie wydawał powodowi zgody na to, aby zorganizował on szkolenie w Chorwacji dla swoich pracowników, gdyż szkolenie to znacznie przekraczało swoim kosztem dopuszczalny koszt szkoleń dla pracowników. Powód nigdy też nie zwrócił się do J. B. o zgodę na takiego rodzaju szkolenie tj. wyjazd na jachty do Chorwacji, w związku z którym pracodawca miałby obowiązek pokryć koszty tego szkolenia w tak wysokiej kwocie.

Sposób organizacji szkolenia zamierzonego przez powoda w Chorwacji był sposobem naruszającym obowiązującą procedurę u strony pozwanej w ten sposób, że koszt tego szkolenia miałby być przypisany do kosztów nie szkoleniowych, lecz pochodzących z innych źródeł, co było naruszeniem obowiązującej procedury. W szczególności sposób określenia kosztów szkolenia, a także rozbijanie kosztów na mniejsze kwoty tak, że nie wymagało to w systemie A. akceptacji dodatkowych osób, w szczególności J. B. było naruszeniem wewnętrznych procedur i naruszeniem obowiązków powoda.

**Dowody:**

- zeznania świadka A. B. k. 221 (płyta CD)

- zeznania świadka I. G. k. 221 (płyta CD)

- zeznania świadka W. J. k. 244 (płyta CD)

- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286

- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)

- zeznania świadka K. W. k. 350 (płyta CD)

- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Powód otrzymał od pracodawcy pismem z dnia 6 września 2011 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano:

1. świadome przeprowadzenie negocjacji i czynienie przygotowań (organizowanie), ze z góry powziętym zamiarem, do zawarcia umowy z firmą (...) na świadczenie usług bez wymaganej zgody przełożonego, mimo posiadania przez powoda pełnej świadomości obowiązku posiadania takiej zgody oraz braku istnienia takiej wyraźnej zgody ze strony przełożonego J. B.,

2. świadomy udział w przygotowaniu nieprecyzyjnej oferty składanej przez (...) A. spółce (...) (...) Sp. z o.o. ze z góry powziętym zamiarem doprowadzenia do ukrycia rzeczywistego celu negocjowanej umowy, jakim było otrzymanie usług związanych z wyjazdem integracyjnym do Chorwacji oraz zamiarem doprowadzenia do uznania wydatków z tym związanych jako podlegających amortyzacji w ramach projektów prowadzonych przez (...) (...) Sp. z o.o.,
3. akceptowanie i brak reakcji na uzgadnianie między podwładnymi powoda oraz na wprowadzenie przez nich za wiedzą i świadomą zgodą powoda nieprawdziwych danych do systemu zakupowego (...) (A.),
4. zezwolenie na oraz tolerowanie wprowadzania do wewnętrznego systemu księgowego (...) Sp. z o.o. oraz systemu zakupowego (...) (A.) zapisów (treści) pozwalających na złamanie obowiązujących procedur oraz przepisów prawa podatkowego, co stanowiło rażące nadużycie uprawnień powoda i niedopełnienie jego obowiązków managerskich,
5. współdziałanie z podległymi pracownikami, w tym sprawstwo kierownicze, w celu obejścia obowiązku uzyskania wymaganych systemowo zgód na transakcje oraz wprowadzenia do systemu zakupowego A. oraz do ksiąg rachunkowych opisów zdarzeń gospodarczych niezgodnych z rzeczywistością,
6. świadome i celowe akceptowanie (zatwierdzanie w systemie) niezgodnych ze stanem rzeczywistym wniosków zakupowych w systemie A. (dokumentów zleceń zakupu), dotyczących zleceń dla (...) A. jako dotyczących wydatków inwestycyjnych (...) (...) Sp. z o.o., co stanowiło rażące przekroczenie uprawnień powoda,
7. świadome i celowe łamanie przez powoda obowiązujących w (...) (...) Sp. z o.o. znanych powodowi procedur zakupowych oraz księgowych,
8. rażące naruszenie przez powoda zasad etyki biznesowej Business (...), w szczególności w zakresie polityk „Prowadzenie biznesu w sposób zgodny z prawem i zasadami etyki”, „Zasoby elektroniczne” oraz „Kontrola wewnętrzna, sprawozdawczość finansowa, akceptowanie dokumentów”,
9. celowe doprowadzenie (...) (...) Sp. z o.o. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem i świadome wyrządzenie w ten sposób spółce (...) (...) Sp. z o.o. szkody w wysokości 19.500 zł netto (23.985 zł brutto),
10. świadome narażenie (...) (...) Sp. z o.o. na szkodę w postaci obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej spółce (...) (...) Sp. z o.o.

Pracodawca powoda wskazał, że zaistniała sytuacja jest w jego opinii świadomym naruszeniem przez powoda postanowień kodeksu pracy, regulaminu pracy oraz zasad etyki biznesowej (...), a ponadto wskazał, że powód naraził obie spółki oraz ich kierownictwo na odpowiedzialność karną, karno-skarbową oraz podatkową.

### **Dowody:**

- akta osobowe powoda

U pracodawcy powoda szkolenia organizowane były z udziałem pracowników działu kadr.

W drugiej połowie 2011 r. wydatki na cele szkoleniowe były stopniu ograniczone i z uwagi na sytuację ekonomiczną. Z uwagi na powyższe szkolenia przełożono na 2012 r. Średnio w budżecie szkoleniowym na jedną osobę w obszarze produkcyjnym przypadło 500 zł rocznie.

W dziale kadr jest specjalna komórka zajmująca się organizowaniem szkoleń i w typowej sytuacji organizowanie szkolenia bez jej udziału i wiedzy jest nieprawidłowe.

W przypadku szkolenia organizowanego przez powoda w 2011 r., dział kadr nie miał wiedzy o tym, że będzie ono miało miejsce, w szczególności zaś że jego część odbędzie się w Chorwacji. W (...) nie było praktykowane organizowanie zagranicznych szkoleń integracyjnych i w spółkach (...) w Polsce nigdy wcześniej taka sytuacja nie miała miejsca.



**Dowody:**

- zeznania J. B. k. 328 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Wydatki szkoleniowe u pracodawcy powoda nie mogły być zgodnie z procedurami obowiązującymi u strony pozwanej zaliczane na poczet wydatków inwestycyjnych. Było to sprzeczne m.in. z zasadami rozliczania inwestycji prowadzonych w (...), w której działa (...) (...) Sp. z o.o. Naruszenie zasad rozliczania wydatków inwestycyjnych mogło rodzić dla tej spółki poważne konsekwencje na gruncie jej uprawnienia do odpisania od podatku wydatków kapitałowych, w tym również mogło się wiązać z utratą tego zwolnienia podatkowego.

Gdyby pracodawca powoda zapłacił faktury wystawione przez (...) A. to w przypadku kontroli np. przez Urząd Skarbowy czy też w przypadku audytu obowiązkowego, któremu spółka podlega, na moment wykrycia tych nieprawidłowości powstałby zarzut, że pracodawca powoda akceptuje fikcyjne zdarzenia gospodarcze. W rzeczywistości faktury wystawione przez (...) A. spółce (...) (...) Sp. z o.o. nie byłyby wsparciem gospodarczym. Płacone byłyby faktury za coś innego, niż jest to w rzeczywistości. Dokonywano by amortyzacji kosztów jeszcze przez kilka lat w zakresie zdarzeń gospodarczych, których nigdy nie było. W ten sposób nieuzasadniony sposób pracodawca powoda obniżyłby sobie zysk i podatek obowiązany do zapłaty do urzędu skarbowego bez podstawy prawnej i faktycznej (na podstawie nieprawdziwych zdarzeń gospodarczych). Nieprawidłowości te mogłyby być wykryte przez urząd skarbowy i inne podmioty dokonujące kontroli. Faktury, które zostałyby zapłacone przez pracodawcę powoda byłyby traktowane jako inwestycyjne, czyli związane ze środkami trwałymi, byłyby podstawą do zwolnienia od podatku, a to rodziłoby ewentualne poważne konsekwencje finansowe dla spółki przy wykryciu tych nieprawidłowości przez urząd skarbowy.

**Dowody:**

- zeznania J. B. k. 328 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Zgodnie z teksem jednolitym według stanu na dzień 23 marca 2011 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pracodawcy powoda (uwzględniającym zmiany wprowadzone Protokołem Dodatkowym nr 1, 2, 3, 4, 5 oraz Protokołem Dodatkowym nr 6 z dnia 23 marca 2011 r.) pracownikom przysługiwały m. in. następujące składniki wynagradzania i dodatki do płac:

- a. gwarantowane wynagrodzenie zasadnicze,
- b. w zależności od systemu wynagradzania pracownikowi premia (...). Premia ta była zależna od:
  - realizacji planu sprzedaży wspieranej jednostki

- realizacji zysku wspieranej jednostki
- wyniku globalnego Firmy (...)

Systemem (...) objęci byli pracownicy od grupy zaszeregowania 9 i T2 wzwyż.

Wypłata premii (...) odbywa się raz do roku, nie później niż do kwietnia następnego roku za poprzedni dany. Szczegółowe zasady tego programu opisane są w dokumencie wewnętrznym Firmy, dostępnym dla (...). (par. 17)

### **Dowody:**

- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy k. 137-146
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Nie wszyscy pracownicy mieli ustalony ruchomy składnik wynagradzania (premia (...)). Na wewnętrznej stronie internetowej dostępnej dla pracowników strony pozwanej, widniała informacja o tym, w jaki sposób będzie mogła kształtować się wysokość premii (...) za dany rok w stosunku do realizacji poszczególnych planów. Informacja ta była jedynie informacją o realizacji planów na dany dzień.

W dniu 15 lutego 2012 r. wszedł w życie Regulamin Premii A. I. Plan ( (...)), w którym zgodnie z par. 11 wskazano, że Regulamin ten ma zastosowanie do rozliczenia Premii za rok 2011.

Wprowadzenie obowiązywania w/w Regulaminu Premii (...) uzgodniono ze związkami zawodowymi, w tym Niezależnym Samorządowym (...) Związkiem Zawodowym przy 3 (...) spółka z o.o., (...), Związkiem Zawodowym (...)M (...) spółka z o.o.

W w/w Regulaminie Premii (...) określono zasady premiowania pracowników korporacji (...) w Polsce, zatrudnionych u poszczególnych pracodawców (...) w Polsce. W par. 2 wskazano, że głównym celem wprowadzenia Regulaminu jest uregulowanie zasad nagradzania wszystkich uprawnionych Pracowników w oparciu o Filozofię Wynagradzania (...) w zakresie premii rocznej (...) zgodnie ich wkładem oraz wykonaniem celów. Ponadto celami wprowadzenia oraz uregulowania Premii (...) są:

- a. motywowanie Pracowników do realizowania i przekraczania rocznych planów,
- b. motywowanie, zwiększanie zaangażowania oraz utrzymywania wykwalifikowanych Pracowników w ramach (...),
- c. związania indywidualnych wyników Pracowników z wynikami Pracodawcy,
- d. oferowania świadczenia konkurencyjnego w stosunku do rozwiązań rynkowych.

Premia (...) jest kwotą wypłacaną Pracownikowi ponad wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu u Pracodawcy.

Kwota premii (...) jest obliczana indywidualnie dla każdego uprawnionego pracownika na podstawie tak osiągnięcia indywidualnych celów, jak też w oparciu o osiągnięcie celów przez jednostki organizacyjne (...) wspierane przez tego Pracownika.

Wynagrodzenie gwarantowane Pracownika składa się z części stałej oraz części zmiennej.

Stałą częścią wynagrodzenia gwarantowanego Pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę zawartej między Pracownikiem a Pracodawcą. Częścią zmienną wynagrodzenia gwarantowanego jest Premia (...), uregulowana postanowieniami Regulaminu.

Premia (...) jest rozliczana i wypłacana w cyklach rocznych, za dany rok kalendarzowy, nie później niż do dnia 15 marca następnego roku kalendarzowego. Premia (...) ma charakter roszczeniowy to jest fakt jej przyznania Pracownikowi oraz jej wysokości jest uzależniony od spełnienia przez Pracownika, z zastrzeżeniem warunków określonych w Regulaminie, przesłanek premiowych określonych w Regulaminie, nie zaś od decyzji i uznania Pracodawcy.

Zgodnie z par.5 w/w Regulaminu na Premię (...) składają się trzy elementy:

1. Realizacja Planu Sprzedaży wspieranej przez Pracownika jednostki, zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Regulaminie. Składnik ten stanowi 40% przysługującej pracownikowi Premii (...). Rozliczany jest zgodnie z krzywą wskazaną w Załączniku nr 1
2. Realizacja Zysku wspieranej przez Pracownika jednostki (z uwzględnieniem zasady 10% salda należności), zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Regulaminie. Składnik ten stanowi 40% przysługującej Pracownikowi Premii (...). Rozliczany jest zgodnie z krzywą z Załącznika nr 1
3. Wynik globalny Firmy (...). Składnik ten jest jednakowy dla wszystkich Pracowników, niezależnie od przydzielenia Pracownika do danego planu w ramach Planu (...). Składnik ten stanowi 20% przysługującej Pracownikowi premii (...). Rozliczany jest w sposób liniowy, tzn. 99% realizacji oznacza 99% należnej wypłaty; 101% realizacji oznacza 101% należnej wypłaty.

Elementy wskazane w ust. 1 rozliczane są niezależnie. Brak realizacji planu w ramach jednego z elementów nie oznacza braku nabycia przez Pracownika prawa do otrzymania Premii (...) oraz jej wypłaty, w przypadku, gdy inne elementy lub element zostały zrealizowane na takim poziomie aby możliwe było przyznanie i wypłata.

W §7 Regulaminu wskazano, że z uwagi, iż cele w Planie (...) stawiane są rocznie (na pełen rok kalendarzowy) po finansowym zamknięciu roku dokonywana jest kalkulacja przysługującej Pracownikowi Premii (...) za dany rok. Premia (...) jest wypłacana z dołu, najpóźniej do dnia 15 marca następnego roku, po roku za który przyznano Pracownikowi premię danego roku. Premia (...) naliczana i wypłacana jest przez Pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosków o przyznanie Premii (...).

W § 8 Regulaminu wskazano, że Pracownik może być pozbawiony prawa do naliczonej Premii (...) w części lub całości w przypadkach stwierdzonego przez Pracodawcę:

1. zawinione przez Pracownika niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych Pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
2. uzasadnionych skarg i zażaleń na działalność zawodową Pracownika,
3. zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
4. nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego u Pracodawcy porządku pracy,
5. opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
6. nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż.,
7. dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń socjalnych i

ubezpieczenia społecznego,

8. nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego,
9. spowodowania szkody w mieniu Pracodawcy,
10. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
11. działania Pracownika na szkodę Pracodawcy,

**Dowody:**

- Regulamin Premii (...) k. 148-158
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)
- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

Do czasu wydania powyższego Regulaminu (...) nie obowiązywały żadne przepisy wewnętrzne regulujące zasady wypłaty premii (...).

Do lutego 2012 r. był jedynie co roku podawany do wiadomości pracowników dokument zwany Polityką premii (...).

W styczniu 2011 został wydany przez Dyrektora Zarządzającego dokument zwany A. I. Plan, w którym wskazano, że Premia (...) jest to kwota wypłacana pracownikowi ponad wynagrodzenie zasadnicze i jest obliczana w oparciu o osiągnięcie celów wspieranych jednostek. Wynagrodzenie zasadnicze jest zatem częścią stałą wynagrodzenia a premia jego częścią zmienną. Rozliczana i wypłacana jest w cyklu rocznym.

Na premię (...) składały się trzy elementy: realizacja planu sprzedaży wspieranej jednostki, realizacja Zysku wspieranej jednostki, wynik globalny Firmy (...).

Cele w planie rozliczane są rocznie i w takim cyklu dokonywane są rozliczenia. Po finansowym zamknięciu roku dokonywana jest kalkulacja należnej premii za poprzedni rok. Wypłata dokonywana jest do dnia 15 marca danego roku.

**Dowody:**

- Polityka wypłaty premii (...) za 2011 rok k. 198-202
- zeznania świadka I. C. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka A. B. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka I. G. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka S. M. k. 221 (płyta CD)
- zeznania świadka J. B. (2) k. 285-286
- zeznania świadka J. S. k. 350 (płyta CD)
- zeznania świadka J. W. k. 414 (płyta CD)

- przesłuchanie P. S. w charakterze strony pozwanej k. 395 (płyta CD)

W dniu 20 września 2011 r. powód wniósł pozew do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w którym wniósł m. in. o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dniu 10 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 1058/11 wydał wyrok, w którym zasądził od strony pozwanej (...) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda B. S. kwotę 89.732,13 zł z ustawowymi odsetkami od 15 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Wyrok ten został zaskarżony przez stronę pozwaną.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2014 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił apelację od w/w wyroku.

W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 1058/11 wskazał, że zasądzając odszkodowanie uznał: „.... rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Choć bowiem powód naruszył swe obowiązki, narażając interesy pracodawcy, nie było to naruszenie związane ze znacznym stopniem zawinienia powoda, który dopuścił się go nieświadomie, w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu o prawidłowości swego postępowania.” Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalając apelację strony pozwanej w całości podtrzymał ustalenia stanu faktycznego i ocenę materiału dowodowego przedstawioną przez Sąd I instancji.

Postanowieniem z dnia 10 marca 2015 r. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

#### ***Dowody:***

- akta Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt X P 1058/11.

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód roszczenie swoje oparł o treść umowy o pracę, zgodnie z którą przysługiwało mu zarówno wynagrodzenie w części stałej, jak również w tzw. części ruchomej tj. 12% z wynagrodzenia gwarantowanego, które to strony określiły jako wynagrodzenie o charakterze zmiennym, rozliczane rocznie, zależnie od realizacji ustalonych celów i wypłacana do końca marca kolejnego roku kalendarzowego zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami obowiązującymi u pracodawcy.

W niniejszej sprawie, mając na uwadze, że umowa o pracę powoda zmieniona aneksami z dnia 1 kwietnia 2010 r. oraz z dnia 1 kwietnia 2011 r. wskazująca na to, że wynagrodzenie powoda składa się z części stałej w wysokości odpowiednio 28.214,31 zł (od 1 kwietnia 2010 r.) i 29.910,71 zł (od 1 kwietnia 2011 r.) oraz części zmiennej (w wysokości 12%, która to część ma charakter zmienny i jest rozliczana rocznie, zależnie od ustalonych celów i wypłacana do końca marca kolejnego roku kalendarzowego) wskazuje na to, że tzw. część zmienna jest rodzajem premii, należało ustalić czy premia ta jest premią regulaminową, czy też premią uznaniową, a następnie, jeśli premią regulaminową, to czy powód spełnił przesłanki do jej uzyskania.

Premią jest uboczny, nieobligatoryjny i zmienny składnik wynagrodzenia za pracę, przysługujący pracownikowi tytułem ekwiwalentu za określone wyniki w pracy indywidualnej i (lub) zespołowej. Premia może występować przy wszystkich systemach płac i zawsze uzupełnia wynagrodzenie zasadnicze, nigdy zaś nie występuje jako samodzielny składnik wynagrodzenia. Jej rola polega głównie na wzmocnieniu i uaktywnieniu funkcji motywacyjnej wynagrodzenia. W doktrynie wykształcił się podział premii na premie regulaminowe, stanowiące część składową płacy pracownika oraz tzw. premie uznaniowe, będące w istocie nagrodą. Należy zatem rozróżnić nagrodę od premii jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie

są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, iż premią jest, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), takie świadczenie, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia tamże przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny (wyr. SN z 01.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21). Warunki uzyskania premii, tzw. reduktory premii, a także jej wysokość - limit premii - określa najczęściej regulamin premiowania. Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone w umowie o pracę lub w przepisach płacowych, a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania. Powstanie prawa podmiotowego pracownika do premii oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego (uchw. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192 oraz uchwała SN z 30.08.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-6/82). W literaturze prawa pracy na tle czynności przyznawania premii i nagród został przyjęty dwupodział na czynności deklaratoryjne i konstytutywne. Pierwsze występują przy przyznawaniu premii i sprowadzają się do stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem (lub niespełnieniem) przesłanek określonych w przepisach pracownik nabył (lub nie) prawo do premii. Decyzja pracodawcy jest więc jedynie czynnością ewidencyjną. Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania, podlega kontroli sądu (wyr. SN z 30.03.1977 r., I PRN 26/77, PiZS 1978/8-9/81). Decyzja pracodawcy o przyznaniu lub odmowie przyznania premii ma charakter deklaracyjny, a nie konstytutywny. Dlatego może być korygowana przez pracodawcę. Prawdliwość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest wynagrodzeniem warunkowym. Niespełnienie któregokolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabeździe on prawo do premii w zmniejszonej wysokości. Jeśli w regulaminie nazwano premią świadczenie i wyznaczono warunki do jej przyznania przy pomocy mierników konkretnych i sprawdzalnych, to nazwa wynagrodzenia jako premii odpowiada treści tej instytucji prawnej (wyr. SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSN 1983/12/192).

Natomiast premia uznaniowa (będąca w sensie prawnym nagrodą), to świadczenie pieniężne, którego przyznanie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego. Przyjmuje się, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że uzyskanie prawa do nagrody nie jest uzależnione od dopełnienia konkretnych warunków, a jej przyznanie uzależnione jest od swobodnego uznania pracodawcy. Pracownikowi przed przyznaniem nagrody przez pracodawcę nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania (uchwała SN z 30.07.1986 r., III PZP 47/86, OSN 1987/5-7/82 oraz uchwała SN z 08.10.1988 r., III PZP 34/88, OSN 1990/1/1). Dopiero przyznanie pracownikowi świadczenia o charakterze nieobowiązkowym rodzi po jego stronie prawo domagania się wypłaty takiego świadczenia, a po stronie pracodawcy obowiązek jego realizacji (wyr. SN z 21.10.1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991/6/28). Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową, czyli nagrodą (wyr. SN z 06.06.2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713). Decyzja pracodawcy o przyznaniu nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu. Przepisy o premii określają szczegółowo warunki, od których spełnienia zależy prawo do premii, zaś przepisy o nagrodzie ujmują te przesłanki ogólnie, posługując się zwrotami ogólnikowymi i niedookreślonymi (patrz wyr. SN z 21.10.1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988/1/21). Kryteria przyznawania premii muszą być zatem jasne, konkretne i czytelne i musi z nich bezpośrednio wynikać, kiedy, komu i w jakich okolicznościach premia będzie przyznawana.

Mając powyższe na uwadze, należało zatem rozstrzygnąć w pierwszej kolejności jakie były zasady przyznawania premii powodowi przez pracodawcę.

Strona pozwana wskazała, że podstawą przyznania premii powodowi za rok 2011 były postanowienia Regulaminu Premiowania (...) z lutego 2012 r.

Według stanowiska powoda, z uwagi na fakt, że powód nie był zatrudniony w roku 2012, postanowienia tego regulaminu nie powinny mieć do niego zastosowania.

Zadaniem Sądu było zatem w pierwszej kolejności ustalenie, jakie przepisy wewnętrzne strony pozwanej w zakresie przyznawania premii obowiązywały na dzień wypłaty powodowi premii za rok 2011.

Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków w niniejszej sprawie, a także z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów, które nie były kwestionowane przez powoda, w roku 2011 nie obowiązywał u strony pozwanej Regulamin Wynagradzania, a jedynie obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 7 lipca 2004 r. w którym w par. 17 wskazano, że pracownikowi przysługuje gwarantowane wynagrodzenie zasadnicze oraz w zależności od system wynagradzania pracowników może przysługiwać premia (...). Premia ta jest uzależniona od realizacji planu sprzedaży wspieranej jednostki, realizacji zysku wspieranej jednostki, wyniku globalnego Firmy, systemem (...) objęci są pracownicy od grupy zaszeregowania 9 i T2 wzwyż. Wypłata premii (...) odbywa się raz do roku, nie później niż do kwietnia następnego roku za poprzedni rok. Szczegółowe zasady tego programu opisane są w dokumencie wewnętrznym firmy, dostępnym dla pracowników.

Zatem Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wyraźnie odsyłał do innych przepisów, które w sposób szczegółowy miałyby określać zasady wypłaty w/w premii.

Bezspornym było to, że w umowie o pracę, z uwagi na fakt, że powód został zakwalifikowany do 14 grupy zaszeregowania, powodowi przyznawana była w/w premia (...), jako tzw. część zmienna wynagrodzenia, która w roku 2011 wynosić miała 12% wynagrodzenia gwarantowanego.

W niniejszej sprawie, jak wynika ze zgodnych zeznań świadków u strony pozwanej nie było przepisów, które w sposób szczegółowy określałyby zasady wypłaty premii (...) aż do lutego 2012 r. Obowiązywał tzw. zwyczaj, nie wskazano w sposób jednoznaczny zasad wypłaty tych premii. Jak wynika natomiast z zeznań świadków J. B. (2) i J. W., podstawą wypłaty premii (...) było ustalenie odpowiednich przesłanek pozytywnych, a także brak przesłanek negatywnych, tj. naruszenia obowiązków pracowniczych. Zasady te jednak jednoznacznie zostały zapisane dopiero w Regulaminie Premiowania (...) w lutym 2012. Zgodnie z postanowieniem par. 11 tego Regulaminu Premii (...), Regulamin ten dotyczył również wypłaty premii za rok 2011.

O tym, że nie obowiązywały u pracodawcy powoda żadne skonkretyzowane zasady naliczania premii (...) świadczą również zgodne, logiczne i korespondujące ze sobą zeznania wszystkich świadków w szczególności zeznania tj. świadków J. W., J. B. (2), I. C., A. B., I. G., S. M., J. S., a także z przesłuchania w charakterze strony pozwanej P. S.. Świadek J. B. (2) wyraźnie w swoich zeznaniach podkreśliła, że wprowadzony Regulamin (...) jedynie miał na celu „uwypuklić” pracownikom, jakie zachowania są nieprawidłowe. Na zasadę, że premia nie należy się pracownikom, którzy dopuszczają się zachowań nieprawidłowych wskazywał również świadek J. S..

Wszyscy świadkowie potwierdzili, że zasady naliczania i wypłaty premii nie były w żaden sposób spisane, a jedynie obowiązywał zwyczaj i tzw. „polityka”, która jedynie w sposób bardzo ogólny wskazywała zasady naliczania premii (...). Większość świadków wprawdzie nie potrafiła w żaden sposób wskazać, jakie były przesłanki nabycia premii, co jest uzasadnione tym, że nie były zasady naliczania i wypłaty tej premii w żaden sposób skonkretyzowane, lecz wszyscy świadkowie wyraźnie wskazywali, że zasady naliczania premii zostały spisane w Regulaminie (...) i zasady te obowiązywały również za rok 2011.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu, zatem podstawą wypłaty na rzecz powoda Premii (...) były zasady ustalone, spisane i w sposób precyzyjny określone w Regulaminie Premii (...) z lutego 2012 r. Nie można uznać, aby Regulamin ten zastępował jakikolwiek wcześniejszy Regulamin premiowania, gdyż wcześniejszego regulaminu nie było. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wprawdzie odsyłał do innych wewnętrznych ustaleń, lecz przed lutym 2012 nie było takich ustaleń pisemnych. Był jedynie ustalony zwyczaj, którego zasad jednak nikt nie znał dokładnie.

Zatem należy uznać, że dopiero w lutym 2012 r został wprowadzony jasny i czytelny regulamin premiowania (...).

Postanowienie par. 11 tego regulaminu w sposób wyraźnie wskazywało, że regulamin ten odnosi się do zasad wypłaty premii za rok 2011. W ocenie Sądu było to ważne i dopuszczalne przez przepisy prawa pracy postanowienie.

W ocenie Sądu, nie można uznać, że skoro u pracodawcy nie obowiązywał żaden regulamin określający sposób naliczania premii (...), to premia ta była pracownikom należna w każdym przypadku spełnienia warunków podstawowych tj. wypracowania określonego poziomu zysku przez firmę. W ocenie Sądu, skoro nie zostały stworzone u strony pozwanej żadne ściśle określone zasady przyznawania premii (...), do których to zasad odsyłał Zakładowy Układ Zbiorowy pracy z dnia 7 lipca 2004 r., to nie rodzi to po stronie pracowników roszczeń o wypłatę premii. W ocenie Sądu, to powód winien był w toku niniejszego postępowania wykazać, że faktycznie – jeszcze przed wprowadzeniem w życie Regulaminu Premii (...) z lutego 2012 - obowiązywały u strony pozwanej ściśle określone zasady wypłaty w/w premii (...) i że zostały one przez niego spełnione. W ocenie Sądu, powód – wbrew art. 6 kc – takiemu obowiązkowi nie sprostał.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 18 listopada 2014 r. (II PK 45/14 LEX nr 1777872), że wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę).

Skoro nie było u strony pozwanej do lutego 2012 r. żadnego wewnętrznego dokumentu opisującego w sposób precyzyjny zasady wypłaty premii (...), do którego to dokumentu odwoływał się Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, należy uznać, że premia ta nie miała charakteru premii regulaminowej, gdyż zasady jej przyznawania zostały jedynie w sposób ramowy określone w Układzie, natomiast nie zostały w sposób precyzyjny określone nigdzie indziej. W ocenie Sądu, brak jest zatem podstaw do nadania tej premii charakteru premii regulaminowej i przez to nadania jej charakteru roszczeniowego.

W ocenie Sądu, zatem dopiero w lutym 2012 r wprowadzono zasady wypłaty tej premii.

Dodatkowo należy podkreślić, że zgodnie z ustaleniami z umowy o pracę powoda, wprowadzonymi aneksami do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2010 r. oraz z dnia 1 kwietnia 2011 r, a także zgodnie z ustaleniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wypłata premii (...) miała mieć miejsce od końca marca kolejnego roku kalendarzowego. Należy zatem uznać, że pracownicy nabywali prawo (roszczenie) do tego składnika wynagrodzenia od dnia 31 marca 2012 z tytułu premii za rok 2011. Tak też wskazał powód żądając odsetek ustawowych od dnia 1 kwietnia 2012 r.

Zatem nie tylko fakt, że wcześniej nie obowiązywały przepisy regulujące zasady wypłaty premii (...), lecz również fakt, że o wymagalności roszczenia powoda o premię za rok 2011 r. decydował fakt, że potencjalnie należna ona mogłaby być dopiero od dnia 1 kwietnia 2012 r. przesądza o tym, jakie przepisy wewnątrznie obowiązujące u strony pozwanej obowiązywały co do zasad przyznawania pracownikom premii (...).

Skoro premia za rok 2011 miała być wypłacona do 31 marca 2012 r. zatem należy uznać, że mają zastosowanie przepisy obowiązującego w tym dniu Regulaminu Premii (...) z lutego 2012 r.

W ocenie Sądu, bez znaczenia były podnoszone przez powoda okoliczności, że stosunek pracy powoda ustał we wrześniu 2011, zatem fakt, że w lutym 2012 r strona pozwana wprowadziła w/w Regulamin nie jest dla powoda obowiązujące. Skoro pracodawca przyznawał wszystkim pracownikom premie za rok 2011 z końcem marca



2012 według zasad obowiązujących w pisemnym Regulaminie Premiowania (...) z lutego 2012, takie też zasady przyznawania tej premii obowiązywały również dla powoda.

Co najwyżej zarzut powoda w zakresie ustalenia, że zasady przyznawania premii za rok 2011 według zasad określonych w lutym 2012 nie mogły mieć zastosowania, mogą odnosić się do prawa powoda do zmiany jego warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika tj. do naruszenia przepisu art. 42 kp.

W ocenie Sądu jednak, mógłby mieć zastosowanie przepis art. 42 kp, tj. zarzut, że strona pozwana jako pracodawca zmienił na niekorzyść warunki płacy powoda w marcu 2012 nie przyznając mu prawa do premii (stosując wprowadzone przesłanki negatywne – reduktory, których wcześniej nie było), tylko w przypadku, gdyby faktycznie były wcześniej jasno i precyzyjnie spisane warunki przyznawania premii (...) i jasno określone zasady, że takich reduktorów, tj. przesłanek negatywnych nie było.

Natomiast w przypadku wypłaty premii (...), nie było ściśle i jasno określony zasad przed lutym 2012 zatem nie było konieczności wypowiedzania pracownikom warunków pracy w tym zakresie, gdyż nie było zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników.

Niezależnie od powyższego należy uznać, że nawet skoro z powodem we wrześniu 2011 r. rozwiązano umowę o pracę, zatem strona pozwana nie mogła mu wypowiedzieć warunków pracy i płacy, to warunki te zostały zmienione dla wszystkich pracowników.

Nawet gdyby przyjąć, że powodowi zmieniono warunki płacy bez zachowania odpowiedniej formy, tj. nie wypowiedziano mu pisemnie warunków płacy w zakresie zasad przyznawania premii (...), to należy mieć na uwadze, że powód i tak nie nabył prawa do tego składnika wynagrodzenia. Tak też wypowiedział się Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 19 stycznia 2012 r. (III APa 46/11 LEX nr 1113051), w którym wskazał, że: „ W myśl art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy powinno nastąpić w formie pisemnej. W razie jej niezachowania nie mają jednak zastosowania przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków niezachowania formy pisemnej, podobnie jak w przypadku zmiany umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 2 k.p., kodeks cywilny, zgodnie z art. 300 k.p., można stosować tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.”

Skoro wobec wszystkich pracowników w lutym 2012 r wprowadzono ustalone w Regulaminie Premiowania (...) również w zakresie zastosowania przesłanek negatywnych i nawet przy hipotetycznym przyjęciu, że wcześniej zgodnie z ustalonym zwyczajem takie reduktory nie były stosowane (choć zeznania świadków potwierdzają, że były), to należy uznać, że wypłacając pracownikom premie w marcu 2012 r. bez wypowiedzania w sposób pisemny dotychczasowych warunków pracy i płacy, obowiązywały zasady z pisemnego Regulaminu Premiowania (...).

Reasumując: skoro wypłata premii przypadła na dzień 1 kwietnia 2012, tj. w dacie obowiązywania Regulaminu Premii (...) z lutego 2012, a powód wcześniej nie miał ekspektatywy do wypłaty tego składnika wynagradzania, należało uznać, że prawo do tego składnika wynagradzania powód nabywał na dzień obowiązywania Regulaminu z lutego 2012 r. Następnie ustalając jaki charakter miała premia przyznawana pracownikom, w tym powodowi na podstawie tego Regulaminu, i ewentualnie, czy na podstawie przepisów tego Regulaminu powodowi przysługiwała ta premia należy wskazać, że premia ta miała charakter regulaminowy, lecz winny były być spełnione nie tylko przesłanki pozytywne, lecz również nie mogły mieć miejsca przesłanki negatywne określone w par. 8 Regulaminu.

W ocenie Sądu natomiast w niniejszej sprawie strona pozwana prawidłowo odmówiła powodowi wypłaty premii z uwagi na wystąpienie przesłanek negatywnych.

Przede wszystkim strona pozwana zarzuciła, że powodowi nie przysługuje prawo do premii (...) za rok 2011 nie dlatego że nie spełnił przesłanek pozytywnych, zatem należy uznać, że takie przesłanki powód spełnił, lecz z uwagi na fakt, że strona pozwana zastosowała przesłanki negatywne określone w par. 8 Regulaminu, w szczególności powód spowodował szkodę w mieniu pracodawcy (pkt (i) par. 8 Regulaminu) oraz naruszył podstawowe obowiązki

pracownicze (pkt j) par. 8 Regulaminu). Za podstawę tych naruszeń strona pozwana wskazała na te same okoliczności, które stały się podstawą do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, w szczególności zeznania świadków J. B., J. B. (2), J. S., K. W., J. W. i dokumenty w postaci faktur VAT, korespondencji mail wskazują niezbicie na to, że powód faktycznie dopuścił się próby organizacji szkolenia w postaci wyjazdu na jachty do Chorwacji pomimo braku zgody, a następnie jak się okazało również wbrew woli przełożonych w szczególności J. B. i P. S., które to działania dodatkowo spowodowały szkodę w mieniu pracodawcy.

Stan faktyczny w sprawie w zakresie wskazanych przez stronę pozwaną naruszeń obowiązków przez powoda, Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o dowody z zeznań świadków oraz z przesłuchania stron, a także w oparciu o dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda oraz procesu zamieszczania w systemie zakupowym A. zamówień.

Zasadnie okoliczności sprawy okazały się w toku postępowania niesporne w tym sensie, że powód nie zaprzeczył, że faktycznie próbował zorganizować szkolenie dla swoich pracowników w Chorwacji, a także że na jego zlecenie (za jego wiedzą i zgodą) S. L. dokonywał określonych zapisów i wprowadzał określone dane do systemu A.. Świadczy o tym również korespondencja mail pomiędzy powodem a S. L.. W szczególności, jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, w szczególności J. W. i J. B. (2), na zlecenie powoda, wydatki na organizację szkolenia do Chorwacji były celowo kierowane w budżety inwestycyjne. Powód nie przeczył też temu, że organizacja szkolenia i składanie zamówień w systemie A. przebiegło w sposób opisany przez stronę pozwaną.

Jak wynika z jednoznacznych zeznań świadka J. B., powód nigdy nie otrzymał zgody od niego, choć powinien był taką zgodę otrzymać, na organizację tego konkretnie szkolenia, w szczególności, że miał on świadomość ostatecznych kosztów tego szkolenia. Zeznania tego świadka były jasne, logiczne, a także korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie Sądu, sposób wprowadzania zamówień do systemu A. wynikał z celowego działania powoda i S. L., zmierzającego do omińnięcia procedur wewnętrznych i ukrycia przed pracodawcą czynionych wydatków.

Dokumenty w postaci faktur VAT i korespondencji mail, a także dowody w postaci dokumentów wprowadzanych do systemu A., jednoznacznie potwierdzają zeznania świadków, że w marcu 2011 r. powód przystąpił do organizowania wyjazdu do C., nawiązując w tym celu kontakt z biurem (...). Po uzyskaniu wstępnej oferty, powód przekazał szczegółowe kwestie związane ze zorganizowaniem szkolenia S. L.. Powód miał pełną wiedzę i akceptował podział jego kosztów między budżety inwestycyjne związane z realizowanymi w tym czasie projektami.

Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, zostały wprowadzone do systemu A. wnioski zakupowe dotyczące organizacji szkolenia, przy czym zamówienie zostało rozdzielone na kilka wniosków, opiewających na różne kwoty, z których 5 ostatecznie nie przekraczało 20.000 zł netto. Wnioski nie przekraczające 20.000 zł netto zostały w systemie A. zaakceptowane, gdyż ścieżka ich akceptacji kończyła się na powodzie. Jedno z zamówień przekraczających 20.000 zł netto było dwukrotnie wprowadzane do systemu co zostało zakwestionowane przez J. B., dwa następne – na nieustalone kwoty, przekraczające 20.000 zł netto – zostały wycofane i wprowadzone ponownie w ten sposób, że każde z nich rozbito na 2 zamówienia w kwocie poniżej 20.000 zł netto. Wszystkie te działania jednoznacznie potwierdzają to, że powód w pełni miał świadomość tego, że szkolenie nie jest zaakceptowane przez przełożonego i miało to, w ocenie Sądu na celu omińnięcia zgody przełożonego.

W ocenie Sądu, okoliczności te jednoznacznie świadczą o tym, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, w związku z czym pracodawca powoda miał prawo odmówić przyznania mu prawa do premii za rok 2011 na podstawie par. 8 pkt j) Regulaminu Premii (...).

W ocenie Sądu przy ocenie, czy doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy uwzględnić to, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym; S. powoda wiązało się ze znacznym poziomem odpowiedzialności i decyzyjności. Wobec tego pracodawca mógł wobec powoda stosować podwyższone kryteria oceny, gdyż oczekiwał od niego wyższej staranności i dbałości o swój interes, aniżeli ma to miejsce w przypadku podległych

powodowi pracowników. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i mieć wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany.

Zdaniem Sądu zatem skoro od powoda pracodawca miał prawo stawiać wyższe wymagania, zatem powód próbując dokonać szeregu czynności związanych z celowym nieprawidłowym przypisaniem kosztów szkolenia w systemie A., naruszył podstawę obowiązku pracownicze.

Podkreślić należy, że zachowania powoda nie były jednorazowym zachowaniem naruszającym w sposób przypadkowy obowiązki pracownicze. Zachowania powoda były ciągiem przemyślanych zachowań zmierzających do tego, aby doszło do skutku szkolenie w Chorwacji, pomimo, że powód mógł przypuszczać, że szkolenie za tak wysoką kwotę może się spotkać z brakiem aprobaty przez przełożonego. W ocenie Sądu, wbrew ocenie dokonanej przez Sąd w sprawie sygn. akt X P 1058/11, powód działał w stosunku do pracodawcy celowo, tj. zachowanie celowo zmierzające do tego, aby uniknąć konieczności wyrażenia zgody i aprobaty przez przełożonego powoda na organizację tak kosztownego szkolenia.

Jest to w ocenie Sądu naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wobec pracodawcy tj. w szczególności dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. (art. 100 par. 2 pkt 4 kp).

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu doszło również do spełnienia przesłanki negatywnej w postaci „spowodowania szkody w mieniu pracodawcy” tj. przesłanki z par. 8 pkt i) Regulaminu.

Za wiedzą i wolą powoda zostały wprowadzone do systemu A. kilka zleceń, do których przypisano faktury za organizację szkolenia w Chorwacji od biura podróży, lecz ostatecznie została zapłacona jedynie jedna faktura, gdyż reszta faktur nie została zaksięgowana. Jednak strona pozwana poniosła szkodę w postaci zapłaty za jedną z faktur, pomimo, że nie doszło do realizacji usługi, zatem powstała realna szkoda w mieniu pracodawcy. To, że nie doszło do zapłaty kolejnych faktur, zostało wykryte przez świadka J. W..

Wszyscy świadkowie potwierdzili, że skorzystanie z budżetów inwestycyjnych do sfinansowania szkolenia oraz rozdzielenie zamówienia na kilka niezwiązanych ze sobą części stanowiło naruszenie procedur wewnętrznych, podobnie jak i lakoniczny opis zamówień, nie mający jasnego, jednoznacznego związku z przedmiotem zamawianej usługi. Jak wynika z zeznań świadka J. W. zasadą jest, że jedno zdarzenie gospodarcze powinno być objęte jednym zamówieniem w A. i że nie jest prawidłowa praktyka dzielenia zamówienia dotyczącego jednej usługi (wykonywanej w jednym czasie) na kilka części. Wskazywała na to, że poprawne określenie całkowitej kwoty zamówienia w A. (i we wniosku o wprowadzenie do A. dostawcy) ma decydujące znaczenie dla zachowania procedur akceptacji wydatków. Świadcówkowie zajmujący się kwestiami podatkowymi, księgowymi i finansowymi tj. J. W., J. S. wskazywały na konsekwencje finansowe i ryzyko jakie powstałoby, gdyby doszło do wadliwego rozliczenia kosztów szkolenia jako wydatku inwestycyjnego – rodziłoby to konsekwencje na gruncie prawa podatkowego, w tym m.in. z uwagi na udzielone stronie pozwanej preferencje podatkowe w związku z prowadzeniem działalności w (...).

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka J. B., że nigdy nie wyraził zgody powodowi na to, aby powód zorganizował szkolenie w takiej postaci. W ocenie Sądu, zeznania tego świadka nie tylko korespondują z zeznaniami pozostałych świadków, a także z korespondencją mail powoda z A. T. tj. fakt, że powód wskazywał, że „teraz będę pracował nad zatwierdzeniem wyjazdu”, lecz wynika to również z zachowania powoda i S. L.. Gdyby faktycznie powód miał wyraźną zgodę J. B. na organizację szkolenia, nie podejmowałby działań w celu rozbicia wydatków na mniejsze kwoty (co powodowało uniknięcie konieczności aprobaty przełożonych), które to były dokonywane w sposób wyraźny po tym, jak takie zamówienia były cofane wobec braku spełnienia warunków formalnych.

W ocenie Sądu, oczywistym jest, że skoro powód miał w systemie prawo do samodzielnej akceptacji zamówienia na poziomie do 5.000 euro, to logicznym jest, że szkolenie, którego łączny koszt kwotę tę przekraczał, powinno być przez

niego organizowane w oparciu o zgodę przełożonego. Nawet jeśli doszło do rozbicia zamówienia na mniejsze kwoty (przez co znikł wymóg systemowej akceptacji poszczególnych zamówień), powód musiał mieć świadomość, że łączna kwota zamówienia nakazywałaby w normalnej sytuacji uzyskanie zgody przełożonego. Ponadto konieczność uzyskania takiej zgody wynikała ze szczególnych okoliczności związanych z samym szkoleniem – było to szkolenie odbiegające w istotny sposób od praktyk strony pozwanej.

Sąd również w sprawie sygn. akt X P 1058/11, ocenił zachowania powoda jako naruszające obowiązki pracownicze, tak w zakresie swoich własnych działań jako kierownika, jak i w zakresie sprawowania nadzoru nad podległym mu pracownikiem. Jak uzasadniał to Sąd w swoim uzasadnieniu: „...Wadliwe było zorganizowanie szkolenia z pominięciem działu personalnego, wnioski o wprowadzenie dostawcy do A. błędnie określał kwotę zamawianej usługi (wskazywał tylko wartość pierwszej części szkolenia – tj. (...) szkolenia przy użyciu metody Tetra Map, którego dotyczyło niezaakceptowane w A. zamówienie na kwotę 28.060 zł) przez co nie był on prawidłowo procedowany, nieprawidłowo podzielono zamówienie dotyczące jednego zdarzenia gospodarczego (wyjazdu do Chorwacji) na kilka części, nie było również poprawne przypisanie tych zamówień do wydatków inwestycyjnych. Uchybienia powoda dotyczyły nie tylko nadzoru, skoro podział zamówienia i przypisanie jego kosztów do budżetów projektów inwestycyjnych było celowe i wynikało z polecenia powoda. Powód wiedział, że powinien mieć zgodę J. B. na tak nietypowe i kosztowne szkolenie, ale zadowolili się uzyskaniem ogólnej aprobaty dla pomysłu szkolenia jako takiego, nie informując J. B. o tym, jak właściwie szkolenie to będzie wyglądało. Nie uzyskał u niego w szczególności potwierdzenia zgody po tym, jak oferta została skonkretyzowana i było już wiadome, jak szkolenie ma wyglądać i ile będzie kosztowało. Sąd dał również wiarę stronie pozwanej, że błędy popełnione przez powoda i S. L. naraziłyby pracodawcę powoda na szkodę, gdyby szkolenie sfinansowano i zorganizowano w taki sposób, w jaki zamierzał to uczynić powód. To, że ktoś inny zauważył powyższe uchybienia i zapobiegł ich skutkom, nie zwalnia powoda z odpowiedzialności za błędy popełnione przez jego podwładnego i przez niego samego. Gdyby zatem przedmiotem postępowania było oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stwierdzenie powyższych uchybień byłoby dostateczne do uznania zasadności działań pracodawcy....”.

W par. 8 pkt j) przesłanką negatywną w zakresie ustalenia prawa do premii jest okoliczność, co do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma przesłanki, jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia o „ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych” wymagającym wykazania winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa.

Zresztą oceniając zachowanie powoda w postępowaniu z odwołania powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd ocenił, że jego zachowanie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz nie można przypisać powodowi winy umyślnej lub też rażącego niedbalstwa. Taką ocenę zachowania powoda w całości podtrzymał Sąd Okręgowy rozpoznając apelację strony pozwanej.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że zostały spełnione w przypadku powoda przesłanki negatywne z par. 8 pkt i) i j), tj. spowodowanie szkody w mieniu pracodawcy i naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, co spowodowało, że pracodawca miał prawo odmówić powodowi wypłaty premii za rok 2011.

Podkreślenia wymaga, że w tym przypadku wykazując zasadność zastosowania reduktorów do wypłaty premii strona pozwana nie miała obowiązku wykazywać ani ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, ani też winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa. Wystarczyło jedynie, że strona pozwana wykazała sam fakt naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, a także fakt, że wystąpiła szkoda (choćby w postaci zapłaty za fakturę na rzecz biura (...)). Nie było konieczności wykazywania, jak wymaga przepis art. 52 kodeksu pracy ani winy umyślnej, ani też rażącego niedbalstwa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

Orzeczenie o kosztach w pkt II wyroku, Sąd oparł o treść art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 98 par. 1 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). § 3 w/w art. 98 kpc, stanowi, że do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie takimi kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej ustalone na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (gdyż sprawa została wszczęta przed 1 stycznia 2016 r. ), na podstawie którego powód winien zapłacić kwotę 1.800 zł (75% z kwoty 2.400 zł zgodnie z par. 6 pkt 5) w zw. z par. 11 ust 1 pkt 2), a także kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa co daje łącznie kwotę 1.817 zł.

Orzeczenie o kosztach postępowania w pkt III wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.