

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 lutego 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Krystyna Karlińska

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa T. M.

przeciwko (...) SA we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) SA we W. na rzecz powoda T. M. kwotę 1285,68 zł brutto (jeden tysiąc dwieście osiemdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 12 marca 2015 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1664 zł tytułem brakującej części opłaty od pozwu;

IV. nakazuje powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 936 zł tytułem brakującej części opłaty od pozwu;

V. zasądza strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 504 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24.10.2014 r. powód T. M., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. we W. kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania, wskazując jako podstawę prawną art. 55 § 1 k.p., wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09.09.2014 r. do dnia zapłaty, kwoty 31.955 zł tytułem należnej powodowi zmiennej części wynagrodzenia wypłacanego kwartalnie, a niewypłaconego za II kwartał 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 13.08.2014 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 23.10.1998 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora Rozwoju z wynagrodzeniem miesięcznym 6.000 zł brutto. Od dnia 01.03.2014 r. przysługuje mu wynagrodzenie zmienne, jako dodatkowy składnik wynagrodzenia, wypłacane każdorazowo po zakończeniu kwartału kalendarzowego w wysokości 5% marży pierwszego stopnia z tytułu pozyskanych indywidualnie kontraktów handlowych. Warunki wypłaty premii zostały uzgodnione indywidualnie z

prezesem zarządu, któremu mailem z dnia 29.07.2014 r. przesłał rozliczenie premii za miesiąc marzec i II kwartał 2014 r., określając je na kwotę 35.912 zł. Marża pierwszego stopnia, od której liczona jest premia, stanowi różnicę pomiędzy przychodem z danego kontraktu oraz bezpośrednich kosztów sprzedaży i ryzyka. Strony nie ustaliły w umowie terminu wypłaty tego składnika wynagrodzenia. Mając na uwadze czas potrzebny na weryfikację i zatwierdzenie rozliczenia, wypłata premii powinna dostąpić do dnia 12.08.2014 r.

W dniu 29.08.2014 r. powód wypowiedział umowę o pracę z dnia 23.10.1998 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia oraz zrzekł się prokury samoistnej. W dniach 01.09.2014 r.- 05.09.2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, natomiast od 08.09.2014 r. miał rozpocząć urlop wypoczynkowy. Powód został wezwany do pracy w dniu 05.09.2014 r., gdzie wręczono mu pismo datowane na ten sam dzień. W piśmie tym: przesunięto na czas nieokreślony termin urlopu wypoczynkowego z powołaniem się na szczególne potrzeby pracodawcy, zobowiązano powoda do przekazania spółce w terminie 2 dni wskazanych w nim sprawozdań i haseł do dokumentów firmowych zapisanych na serwerze spółki, przekazania w tym samym terminie narzędzi pracy – komputera, samochodu i telefonu komórkowego, a także zobowiązano powoda do zorganizowania spotkań z klientami oraz wykonywania jedynie zadań zleconych przez prezesa zarządu. Zdaniem powoda powyższe działania powoda stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, wobec czego pismem z dnia 08.09.2014 r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W dniu 03.02.2015 r. tut. Sąd wydał w sprawie o sygn. akt X Np. 8/15 nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym uwzględnił żądanie pozwu (k. 43).

Z zachowaniem ustawowego terminu strona pozwana, wniosła w dniu 25.02.2015 r. sprzeciw od w/w nakazu zapłaty, zaskarżając go w części ponad kwotę 31.742,95 zł, tj. co o kwoty należności głównej w wysokości 18.212,05 zł, odsetek ustawowych w całości, kosztów procesu w całości oraz punktu II nakazu zapłaty w całości. Zgodnie z zakresem zaskarżenia wniesiono o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia strona pozwana zakwestionowała przyczyny powołane przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i stwierdziła, że ich powołanie miało jedynie na celu uwiarygodnienie zastosowanego trybu rozwiązania umowy. Podniesiono zarzut upływu terminu z art. 55 § 1¹ k.p. odnośnie przyczyny 1 i 2, jako że premia stała się wymagalna w dniu 31.07.2014 r. Zakwestionowano wysokość i termin wymagalności roszczeń z tytułu premii. Wskazano, że dochodzona kwota premii jest zawyżona o 212,05 zł, jako że podstawa do obliczenia premii jest pomniejszana o koszty factoringu. Dodatkowo faktury, na które udzielono factoringu zostały zapłacone dopiero 29.09.2014 r. i 01.10.2014 r., a zatem w dniu 08.09.2014 r. nie były jeszcze wymagalne. Przyczyna podana w pkt 3 pisma jest także nieprawdziwa, jako że intencją strony pozwanej było przejęcie klientów prowadzonych przez powoda, a powód nie przekazywał spółce żadnych informacji o projektach i zadaniach w toku. Dalej podano, że podczas spotkania w dniu 05.09.2014 r. powód był już gotowy do przekazania sprzętu, a prośba pracodawcy w tym zakresie nie była dla niego zaskoczeniem. Nadto strona pozwana nie miała obowiązku stosować art. 42 k.p., gdyż nie zmieniała powodowi warunków pracy. To powód rezygnując z prokury ograniczył zakres swobody swego działania. Działania spółki miały na celu jedynie płynne przejęcie spraw od powoda.

Pismem procesowym z dnia 12.06.2015 r. (k. 97) powód sprecyzował żądanie pozwu wobec zaskarżenia nakazu zapłaty w części, w ten sposób, że dochodzi od strony pozwanej kwoty 20.254,03 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 18.000 zł od dnia 09.09.2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 212,05 zł od dnia 13.08.2014 r. oraz od kwoty 2.041,98 zł od dnia 12.03.2015 r. do dnia zapłaty oraz podtrzymano wnioski o zasądzenie kosztów procesu. Kwota 18.000 zł stanowi odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., kwota 212,05 zł dochodzona jest tytułem należnej powodowi zmiennej części wynagrodzenia, która nie została uznana i zapłacona, a kwota 2.041,48 zł to skapitalizowane odsetki od kwoty 31.742,95 zł dochodzonej tytułem prowizji zapłaconej przez stronę pozwaną w dniu 11.03.2015 r. Odsetki obliczono od dnia 13.08.2014 r. do dnia 11.03.2015 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) S.A. we W. prowadzi działalność gospodarczą m. in. w zakresie produkcji, sprzedaży i serwisowania sprzętu telekomunikacyjnego. Powód T. M. pozostawał ze stroną pozwaną (...) S.A. we W. w stosunku pracy od dnia 23.10.1998 r. Początkowo pracował jako młodszy reprezentant handlowy. W dniu 28.05.2008 r. powód został powołany na członka zarządu, odpowiadał za działalność operacyjną spółki, tj. sprzedaż produktów i rozwój spółki.

Od 2013 r. spółka borykała się z problemami finansowymi. W dniu 10.01. 2014 r. szukając nowych rozwiązań dla prowadzonej przez spółkę działalności, dokonano zmian w składzie zarządu spółki. Powód był nadal wiceprezesem zarządu, natomiast D. K. przestał pełnić funkcję prezesa zarządu i został wiceprezesem zarządu; na prezesa zarządu powołany został B. K.. Ze względu na planowane przez zarząd i radę nadzorczą zmiany zakresu obowiązków pracowniczych powoda, z dniem 28.02.2014 r. powód zrezygnował z członkostwa w zarządzie pozwanej spółki ze skutkiem natychmiastowym. T. M. zajął stanowisko Dyrektora (...). Oprócz prowadzenia prac technologicznych nad nowymi produktami, zajmował się działalnością sprzedażową, w tym negocjował kontrakty z trzema szczególnie istotnymi dla spółki kontrahentami, w tym z (...) sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. Strona pozwana uzgodniła z powodem, że jego działania mają być ukierunkowane na pozyskanie kontraktów właśnie z tymi klientami. W dużej mierze od tych właśnie prowadzonych przez powoda projektów zależało dalsze powodzenie ekonomiczne spółki. Kontrakty te miały dotyczyć zarówno umów na dostawę sprzętu o wartości ok. 600.000 zł łącznie, jak również umowy serwisowej (...) o wartości 600.000 zł. Oba kontrakty były istotne z uwagi na ich wartość, jak również na sprzedaż nowego produktu (usługa (...)), nad którego rozwojem nadzór sprawował powód. Jego pozycja w spółce była specyficzna. Strona pozwana miała duże zaufanie do powoda, jako że prze 6 lat pełnił on funkcję wiceprezesa zarządu. Posiadał większą samodzielność decyzyjną niż pozostali pracownicy spółki, nie należał do struktury działu sprzedaży, ani nie podlegał dyrektorowi tego działu. Podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu i to z nim powód ustalał warunki pracy i rozliczeń za pracę. Samodzielnie negocjował i prowadził relacje handlowe z poszczególnymi podmiotami, nie angażując w to innych pracowników spółki zajmujących się działalnością sprzedażową. W dniu 01.03.2014 r. oprócz zmiany treści umowy o pracę zarząd udzielił powodowi prokury samoistnej.

(Dowody:

- kopia umowy o pracę z dnia 23.10.1998 r. – k. 9;
- pismo z dnia 28.02.2014 r. – k. 10;
- protokół nr (...) – k. 12;
- wydruk korespondencji mailowej – k. 23-35;
- wydruk KRS – k. 58-60;
- uchwała nr (...) – k. 61;
- akta osobowe powoda;
- częściowe zeznania świadka D. K. – e-protokół z dnia 29.05.2015 r. (00:07:22-01:08:48)- płyta CD – k. 94;
- zeznania świadka M. W. – e-protokół z dnia 29.05.2015 r. (01:10:11-01:49:36) – płyta CD – k. 94;
- częściowo z przesłuchania powoda T. M. – e-protokół z dnia 09.09.2015 r. (00:07:07-00:44:52) – płyta CD – k. 115, e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:02:24-00:09:14) – płyta CD – k. 125;
- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

Pismami z dnia 29.08.2014 r. powód wypowiedział pozwaną spółkę umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania z dniem 30.11.2014 r. nie wskazując przyczyny wypowiedzenia oraz zrzekł się prokury samoistnej. Oba pisma zostały doręczone prezesowi zarządu B. K. w dniu 29.08.2014 r. w godzinach popołudniowych. Podczas wręczenia pisma powód poinformował B. K., że pomimo wcześniejszych pozytywnych zapewnień, duży kontrakt, nad którym pracował powód, jednak nie dojdzie do skutku. Nie wyjaśnił jednak szerzej tej sytuacji. Powód wcześniej nie zgłaszał zastrzeżeń co do warunków pracy.

Prokura była ważnym narzędziem stanowiącym dodatkowy atut i zwiększającym zaufanie i kompetencje przekładające się na powiększenie możliwości pozyskania klientów.

(Dowody:

- pisma z dnia 29.08.2014 r. – k. 16-17

- częściowe zeznania świadka D. K. – e-protokół z dnia 29.05.2015 r. (00:07:22-01:08:48)- płyta CD – k. 94;

- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

W okresie od dnia 01.09.2014 r. do 05.09.2014 r. T. M. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Na kilka dni przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. w dniu 27.08.2014 r., powód zaplanował urlop wypoczynkowy w okresie od 08.09.2014 r. do 19.09.2014 r. Strona pozwana udzieliła powodowi wnioskowanego urlopu, nie wiedząc o zamiarze złożenia przez niego wypowiedzenia umowy o pracę.

(okoliczność bezsporna, a nadto **dowody:**

- kopia zwolnienia lekarskiego – k. 19

- wniosek o urlop z dnia 27.08.2014 r. – k. 36

- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

Wiedząc o przebywaniu przez powoda na zwolnieniu lekarskim oraz mającym rozpocząć się zaraz potem urlopie wypoczynkowym prezes zarządu spółki poprosił powoda o stawienie się w dniu 05.09.2014 r. w siedzibie spółki. Powód udał się na spotkanie, na którym obecny był zarząd oraz Dyrektor Handlowy i prokurent samoistny – M. W.. Spotkanie miało na celu przejęcie przez M. W. od powoda prowadzonych przez niego spraw oraz ustalenie dalszej współpracy z powodem do końca okresu wypowiedzenia. W trakcie spotkania poruszono kwestię projektu prowadzonego przez powoda, z którego spółka miała uzyskać przychód w wysokości około 600.000 zł, a o którym w dniu 29.08.2014 r. poinformował, że nie dojdzie do skutku. Powód, pomimo nalegań, nie wyjaśnił przyczyn takiej sytuacji. Powód odmawiał współpracy w tym zakresie z pracodawcą. Spółka chciała uzyskać te informacje, aby próbować ratować kontrakt. Z uwagi na złe samopoczucie powód i przedstawiciele spółki uzgodnili, że dalsze czynności związane ze zbliżającym się zakończeniem współpracy powoda ze spółką zostaną przeprowadzone w kolejnych dniach, tj. od 08.09.2014 r. Zakres i specyfika zadań powoda wymagała starannego a przez to czasochłonnego przekazywania obowiązków powoda spółce, jak ustalono obowiązki te miał przejąć M. W.. To on miał przejąć kontakty handlowe od powoda i wszystkie prowadzone przez niego sprawy z kontrahentami. Powód wykonywał swoje obowiązki samodzielnie, nie wprowadzając w ich przebieg innych pracowników spółki. Powód nikogo nie informował konkretnie o stanie prowadzonych spraw, nie przedstawiał sprawozdań, podawał jedynie dane ściśle finansowe, potrzebne do rozliczeń. Konieczne zatem było, dla zapewnienia ciągłości działalności spółki w zakresie obsługiwanych przez powoda podmiotów, aby przekazanie tych obowiązków nastąpiło jak najszybciej. Ustalono, że działalność powoda zostanie ograniczona jedynie do przekazania obowiązków, nie będzie ich już prowadził samodzielnie, ani pozyskiwał nowych kontraktów. W czasie tego spotkania powód rozliczył się z narzędzi pracy, był na to przygotowany, tj. zwrócił telefon

służbowy, laptop i samochód służbowy, który był już posprzątny i bez rzeczy osobistych powoda. Powód w sposób systematyczny i skrupulatny prowadził dokumentację swojej działalności, dlatego jej przekazanie mogło nastąpić w sposób płynny; powód miał ją zgromadzoną w komputerze. Podczas spotkania wręczono pozwanemu pismo, zgodnie z którego treścią, w związku ze złożeniem w dniu 20.08.2014 r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz w związku z niezdolnością powoda do pracy spowodowaną chorobą w dniach od 01.09.2014 r. do 05.09.2014 r. zarząd spółki poinformował powoda o następujących decyzjach:

1. na podstawie art. 164 § 2 k.p. przesunięto na czas nieokreślony termin urlopu wypoczynkowego, który zgodnie z planem urlopów powód miał rozpocząć od dnia 08.09.2014 r. Podstawą przesunięcia terminu urlopu wypoczynkowego są szczególne potrzeby pracodawcy wywołane złożeniem przez powoda w dniu 29.08.2014 r. (piątek) w godzinach popołudniowych, wypowiedzenia umowy o pracę oraz nieobecnością powoda w pracy począwszy od 01.09.2014 r., co stanowi poważne zakłócenie toku pracy spółki, wobec zajmowanego przez powoda stanowiska i realizowanych zadań. Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego oznacza, że w dniu 08.09.2014 r. powód jest zobowiązany stawić się do pracy w celu jej wykonywania do zakończenia okresu wypowiedzenia (30.11.2014 r.);
2. zobowiązano powoda do przekazania zarządowi spółki w terminie 2 dni od otrzymania tegoż pisma:
 - a) sprawozdania z prowadzonych przez powoda spraw z obszaru tzw. „product development” wraz z materiałami;
 - b) sprawozdania z prowadzonych przez powoda wszystkich innych spraw niż handlowe wraz z materiałami
 - c) przekazanych powodowi przez spółkę na potrzeby wykonywania obowiązków pracowniczych narzędzi pracy: komputera, telefonu komórkowego oraz samochodu (K. (...) nr rej. (...));
 - d) haseł umożliwiających odszyfrowanie dokumentów firmowych zapisanych przez powoda na serwerze spółki;
3. zorganizowania spotkań oraz uczestniczenie w nich wraz z przedstawicielem spółki wskazanym przez zarząd, z klientami i partnerami spółki, którymi się powód opiekował i z którymi się spotykał jako przedstawiciel spółki w związku z realizowaniem powierzonych mu zadań;
4. dopilnowania realizacji wszelkich rozliczeń finansowych pomiędzy klientami i partnerami a spółką w zadaniach, które powód nadzorował i realizował z ramienia spółki;
5. począwszy od dnia stawienia się do pracy powód będzie zobowiązany do wykonywania wyłącznie zadań zleconych przez prezesa zarządu spółki. Zarząd nie wyraża zgody na jakiegokolwiek kontakty z klientami spółki bez udziału przedstawiciela spółki wskazanego przez zarząd bądź bez zgody zarządu.

W związku z koniecznością zapoznania się z treścią powyższego pisma i chęcią skontaktowania się przez powoda z prawnikiem, zarządzono przerwę w spotkaniu, po której powód podpisał egzemplarz pisma, potwierdzając w ten sposób zapoznanie się z nim. Powód nie kwestionował w czasie spotkania terminów i pozostałych postanowień przytoczonego pisma. Zgodnie z ustaleniami stron, powód miał stawić się w pracy po weekendzie, tj. 08.09.2014 r.

(Dowody:

- pismo z dnia 05.09.2014 r. – k. 18;
- częściowe zeznania świadka D. K.– e-protokół z dnia 29.05.2015 r. (00:07:22-01:08:48)- płyta CD – k. 94;
- zeznania świadka M. W.– e-protokół z dnia 29.05.2015 r. – (01:10:11-01:49:36) – płyta CD – k. 94;
- częściowo z przesłuchania powoda T. M.– e-protokół z dnia 09.09.2015 r. (00:07:07-00:44:52) – płyta CD – k. 115, e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:02:24-00:09:14) – płyta CD – k. 125;

- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

W dniu 08.09.2014 r. powód pojawił się w siedzibie spółki i złożył pismo skierowane do zarządu strony pozwanej, zawierające oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując na następujące ciężkie naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec powoda:

- 1) zaniechanie zapłaty części należnego z tytułu umowy o pracę wynagrodzenia, w postaci premii za II kwartał 2014 r.;
- 2) zaniechanie naliczenia i odprowadzenia świadczeń publicznoprawnych należnych od wynagrodzenia za pracę w postaci premii za II kwartał 2014 r., w tym w szczególności składek na ubezpieczenie społeczne, których pracodawca jest płatnikiem;
- 3) naruszenie godności powoda i dóbr osobistych, poprzez faktyczną degradację w okresie wypowiedzenia i faktyczne uniemożliwienie powodowi wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, poprzez odebranie powodowi narzędzi pracy w postaci samochodu, telefonu komórkowego, firmowej karty kredytowej, a także prerogatyw związanych z zajmowanym przez powoda stanowiskiem;
- 4) uniemożliwienie wypracowania powodowi części wynagrodzenia za pracę w postaci premii za kolejny kwartał 2014 r.;
- 5) uniemożliwienie powodowi wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, mimo, iż został ustalony zgodnie z obowiązującym w przedsiębiorstwie planem urlopów, w powołaniu się na fikcyjne „szczególne potrzeby pracodawcy”;
- 6) naruszenie dóbr osobistych – próbę upokorzenia, poprzez:
 - a. ustalenie nierealnych, niewykonalnych terminów przygotowania sprawozdań, których przekroczenie mogłoby być podstawą do kar dyscyplinarnych, czy wręcz zwolnienia dyscyplinarnego;
 - b. zakazanie kontaktowania się z dotychczasowymi klientami w inny sposób, aniżeli w asyście wyznaczonego przedstawiciela pracodawcy, co w jawny sposób zmierza do zdeprecjonowania powoda wobec klientów i partnerów.

W uzasadnieniu pisemnego oświadczenia powód wskazał, że premia jako część wynagrodzenia zasadniczego podlega takiej samej ochronie prawnej jak wynagrodzenie. Te same argumenty powód odniósł do składek na ubezpieczenia społeczne. Powód określił spotkanie w dniu 05.09.2014 r. jako rewanż za złożone przez niego w dniu 29.08.2014 r. wypowiedzenie umowy o pracę. Został pozbawiony narzędzi pracy, a jednocześnie nie zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy. Mimo zajmowanego stanowiska, został faktycznie zdegradowany, pozbawiony możliwości samodzielnego podejmowania decyzji i poruszania się poza siedzibą przedsiębiorstwa. Dalej powód wskazał, że podjęto wobec niego prowokację, poprzez nakazanie w terminie 2 dni przygotowania sprawozdań, które gdy mają być rzetelne, wymagają sporo czasu nakładu pracy. Zorganizowanie spotkań z klientami możliwe było także po powrocie powoda z zaplanowanego urlopu i to bez szczególnych okoliczności w postaci asysty innego pracownika, zakazu samodzielnności, pozbawienia narzędzi pracy.

(Dowód:

- pismo z dnia 08.09.2014 r. – k. 20-22

- częściowo z przesłuchania powoda T. M.– e-protokół z dnia 09.09.2015 r. (00:07:07-00:44:52) – płyta CD – k. 115, e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:02:24-00:09:14) – płyta CD – k. 125;

- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

W związku z brakiem należytego przekazania spraw prowadzonych przez powoda w spółce, pracownikowi, który przejął obowiązki po powodzie, nie udało się utrzymać relacji handlowych, doszło do utraty kontraktów.

(Dowód:

- zeznania świadka M. W.– e-protokół z dnia 29.05.2015 r. – (01:10:11-01:49:36) – płyta CD – k. 94).

W punkcie 5 łączącej strony umowy o pracę z dnia 23.10.1998 r. ustalono, że powodowi przysługuje obok wynagrodzenia zasadniczego, prawo do uzyskania premii regulaminowej i/lub uznaniowej na zasadach i warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania.

Aneks z dnia 01.03.2014 r. zmieniono postanowienia umowy o pracę powoda, ustalając, że z tytułu wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku Dyrektora (...) stawka miesięcznej płacy zasadniczej wynosi 6.000 zł brutto. Zmieniono także pkt 5 umowy nadając mu nowe brzmienie, zgodnie z którym przysługiwało powodowi także „wynagrodzenie zmienne wypłacane każdorazowo po zakończeniu kwartału kalendarzowego w wysokości 5% marży pierwszego stopnia z tytułu pozyskanych indywidualnie kontraktów handlowych”. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Aneks wszedł w życie w dniu 01.03.2014 r.

Powodowi przysługiwała premia na takich samych zasadach jak innym pracownikom spółki pracującym na stanowisku handlowca.

Zgodnie z § 6 pkt. 6.4 Regulaminu pracy strony pozwanej szczegółowe zasady dotyczące wynagradzania za pracę, reguluje odrębnie ustalony przez pracodawcę Regulamin Wynagradzania.

W świetle § 14 ust. 2 Regulaminu wynagradzania strony pozwanej. W przypadku, gdy dodatek, o którym mowa w § 7 ust. 1 Regulaminu bądź premia, o której mowa w § 7 ust. 4 Regulaminu są przyznawane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, w razie ich przyznania, są one wypłacane wraz z najbliższym wynagrodzeniem za pracę przypadającym po ich przyznaniu.

Mailami z dnia 29.07.2014 r. i 31.07.2014 r. powód przesłał odpowiednio prezesowi zarządu – B. K. i wiceprezesowi zarządu D. K. podsumowanie pierwszej połowy roku i wskazał, że wyliczona przez powoda przysługująca mu premia wynosi 35.912 zł brutto. Rozliczenie to obejmowało m.in. faktury VAT (...). Obydwie faktury zostały wystawione w dniu 30.06.2014 r.

Premia handlowa przysługiwała powodowi od marży handlowej pierwszego stopnia (MH1). Podstawę wyliczenia MH1 stanowi faktura VAT wystawiona w danym okresie rozliczeniowym pomniejszona o wszelkie koszty, w tym koszty factoringu. Marża z kontraktu jest rozliczana, a premia wypłacana, gdy faktura zostanie zapłacona, tj. kiedy pieniądze wpłyną od kontrahenta. Procedura ustalania MH1 jest następująca: pracownik uprawniony do premii wylicza MH1 i przedstawia ją do zatwierdzenia wiceprezesowi zarządu – D. K.. Po zatwierdzeniu wysokości MH1 przez D. K., wniosek o wypłatę premii jest kierowany do prezesa zarządu – B. K., który formalnie akceptuje ten składnik wynagrodzenia do wypłaty.

W przypadku faktury (...) kwota MH1 wynosiła 278.418,98 zł. Klientowi odroczone termin płatności do dnia 29.08.2014 r. i skorzystano z usługi factoringowej. W związku z zapłatą faktury w dniu 20.09.2014 r. koszt factoringu na ten dzień wyniósł 2.581,02 zł i o tę kwotę należało pomniejszyć sumę 281.000 zł. Premia od tej kwoty (5%) wynosi 13.920,94 zł.

Kwota MH1 wynosi w przypadku faktury (...) 353.340,22 zł. Klientowi odroczone termin płatności do dnia 20.09.2014 r. i skorzystano z usługi factoringowej. Zapłata faktury nastąpiła w dniu 01.10.2014r., a koszt factoringu wyniósł 1.659,78 zł i o tę kwotę należało pomniejszyć sumę 355.000 zł. Premia od tej kwoty wynosi zatem 17.667,01 zł.

(Dowody:

- kopia umowy o pracę z dnia 23.10.1998 r. – k. 9;
- aneks z dnia 01.03.2014 r. – k. 11;
- wydruk maila z dnia 29 i 31.07.2014 r. – k. 13;
- zestawienie należności – k. 62;
- Regulamin pracy – k. 63-72;
- Regulamin wynagradzania wraz z aneksem – k. 117-121;
- częściowe zeznania D. K.– e-protokół z dnia 29.05.2015 r. (00:07:22-01:08:48)- płyta CD – k. 94;
- zeznania świadka M. W.– e-protokół z dnia 29.05.2015 r. – (01:10:11-01:49:36) – płyta CD – k. 94;
- częściowo z przesłuchania powoda T. M.– e-protokół z dnia 09.09.2015 r. (00:07:07-00:44:52) – płyta CD – k. 115, e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:02:24-00:09:14) – płyta CD – k. 125;
- z przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. K. – e-protokół z dnia 09.10.2015 r. (00:09:14-01:20:03) – płyta CD – k. 125).

Strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji ani w trakcie, ani po ustaniu zatrudnienia.

Przeciętne wynagrodzenie brutto powoda z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 6.000 zł

Strona pozwana w dniu 11.03 2015 r. zapłaciła powodowi kwotę 31.742,95 zł tytułem częściowego uiszczenia dochodzonej premii.

(okoliczności bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Z przyczyn pragmatycznych, dla zachowania przejrzystości wyводу, rozważania prawne w pierwszej kolejności poświęcono zasadności roszczenia o zapłatę części premii w wysokości 212,05 zł. Następnie rozważona została zasadność roszczenia o odszkodowanie, a na samym końcu przedstawiono ocenę zasadności roszczenia o zapłatę kwoty 2.041,98 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od premii.

Konstrukcję stanu faktycznego Sąd ustalił w oparciu o znajdujące się w aktach osobowych oraz zaoferowanych przez strony dowodów z dokumentów, jako że ich prawdziwości i autentyczności żadna ze stron nie podważała, jak również Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Sąd oparł się także o dowody ze źródeł osobowych, w części w jakiej uznał je za wiarygodne.

Sąd ocenił jako wiarygodne, z niewielkim zastrzeżeniem, zeznania świadka **D. K.**, pełniącego funkcję członka zarządu w czasie objętym niniejszym sporem. Świadek przedstawił sytuację finansową spółki w 2013 r. i 2014 r. oraz tematykę spotkania w dniu 05.09.2014 r. Przedstawił także przyczyny odejścia powoda z zarządu oraz zmianę zakresu jego obowiązków po przejściu na stanowisku Dyrektora Rozwoju. Wskazał na samodzielną funkcję powoda w strukturze spółki i bezpośrednio podleganie przez niego prezesowi zarządu. Powód miał dużą samodzielność z uwagi na kilkuletni staż w zarządzie oraz duże doświadczenie zawodowe i wysokie kompetencje. Zeznał, że w spornym okresie zrealizował 2 z 3 ważnych projektów. Podał, że nie rozmawiał z powodem o bieżących relacjach powoda z klientami, o prowadzonych przez niego negocjacjach; rozmawiali tylko o sprawach finansowych, istotnych z punktu widzenia prowadzonych przez świadka rozliczeń finansowych. Założeniem spotkania z 05.09.2014 r. było

przejęcie spraw od powoda. Świadek przedstawił także sposób ustalania i wypłat premii dla pracowników, w tym pomniejszania ich o koszty faktoringu. Przyznał, że powodowi należała się premia z dwóch projektów. Podał, że powód miał indywidualne zasady rozliczania z prezesem, ale świadek ich nie zna. Sąd nie dał wiary zeznaniom D. K. jedynie w części, w jakiej wskazał, że wypłata premii nie była zależna od zapłaty faktury. Zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami drugiego świadka – M. W., który wskazywał, że wypłata premii następowała dopiero po zapalcie faktury. Rozbieżność ta, zdaniem Sądu, znajduje uzasadnienie w podziale kompetencji pomiędzy świadkami w zakresie obliczania i ustalania premii. Wyliczeniami zajmował się M. W., natomiast D. K. jedynie zatwierdzał formalnie gotowe wyliczenia.

Z powyższymi zeznaniami, w części uznanej za wiarygodną, w pełni korelują zeznania świadka **M. W.**. Świadek szczegółowo i w sposób zgodny z relacją D. K. opisał przebieg spotkania z dnia 05.09.2014 r. oraz jego cel – przekazanie obowiązków powoda. Do przekazania tematów w czasie spotkania nie doszło. Świadek zeznał, że jest to proces skomplikowany i długotrwały, jako że przedmiotem działalności spółki są złożone projekty teleinformatyczne. Świadek zeznał, że w dniu 05.09.2014 r. poproszono powoda, aby w tym celu przyszedł do prac w dniu 08.09.2014 r. i w dniach następnym oraz aby wykonywał jedynie polecenia zarządu, nie kontaktował się z innymi pracownikami i nie zajmował się działaniami operacyjnymi. Powód był ważną osobą w spółce. Świadek podał, że powód w czasie spotkania w dniu 05.09.2014 r. był przygotowany na przekazanie narzędzi pracy i w tym samym dniu to nastąpiło.

Sąd ocenił zeznania powoda **T. M.** jako częściowo wiarygodne. Powód wskazał, że w spornym okresie był rozliczany na takich samych zasadach jak pracujący w spółce handlowcy. Tym samym w sprzeczności z zeznaniami świadków M. W. i D. K. pozostają te zeznania powoda, w których wskazuje, że podstawa wyliczenia premii nie ulegała pomniejszeniu o koszty faktoringu. Świadkowie ci bowiem wskazali, że zasadą było w dziale handlowym, że podstawa była pomniejszana o wszystkie koszty, w tym opłatę factoringową. Potwierdzenia w wiarygodnym materiale dowodowym nie znajdują zeznania powoda o tym, że uzgodnił on z członkami zarządu, że wypłata premii nastąpi w ciągu 14 dni od przedstawienia przez powoda zarządowi zestawienia. Okoliczności tej nie potwierdził ani D. K., ani B. K.. W sprzeczności z zeznaniami tych świadków pozostają także zeznania powoda, jakoby w czasie spotkania w dniu 05.09.2014 r. przekazał wszystkie prowadzone przez siebie sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej **B. K.**, będącemu prezesem zarządu. Opisał on w sposób korelujący z zeznaniami świadków sposób rozliczania premii, a także przebieg spotkania w dniu 05.09.2014 r.

(1)

Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę; warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art. 77¹ k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 2 k.p.).

Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Sąd oddalił jako niezasadne roszczenie powoda o zapłatę kwoty 212,05 zł tytułem części premii, która nie została uznana i zapłacona przez stronę pozwaną. Wypada w tym miejscu przypomnieć, że w dniu 03.02.2015 r. tut. Sąd wydał w sprawie o sygn. akt X Np. 8/15 nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym uwzględnił żądanie pozwu, w tym zasądził na rzecz powoda kwotę 31.955 zł tytułem należnej powodowi zmiennej części wynagrodzenia wypłacanego kwartalnie, a niewypłaconego za II kwartał 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 13.08.2014 r. do dnia zapłaty. Sprzeciwem z dnia 25.02.2015 r. strona pozwana zaskarżyła nakaz zapłaty ponad kwotę 31.742,95 zł, tj. co o kwoty należności głównej w wysokości 18.212,05 zł, odsetek ustawowych w całości, kosztów procesu w całości oraz punktu II nakazu zapłaty w całości. W dniu 11.03.2015 r. pozwana spółka zapłaciła na rzecz powoda kwotę objętą prawomocnym nakazem zapłaty, tj. kwotę 31.742,95 zł. Niesporne było zatem przysługiwanie powodowi premii co do zasady; spór ogniskował się wokół wysokości tejże premii. Sporna pozostawała w zakresie premii kwota 212,05 zł, stanowiąca koszty usługi factoringowej, z której skorzystała spółka w odniesieniu do faktur, z których powód dochodzi należności, tj. (...) i (...). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje, zdaniem Sądu, podstawy do przyjęcia zasadności stanowiska zajmowanego w tej kwestii przez stronę pozwaną. Wprawdzie świadkowie D. K. i M. W. wskazywali na dużą samodzielność i swobodę powoda w zakresie działań podejmowanych przez niego w ramach pracy na rzecz pozwanej spółki, podleganie powoda bezpośrednio prezesowi zarządu, a nie należenie do struktury działu handlowego oraz uzgadnianie postanowień umowy o pracę przez powoda indywidualnie z prezesem zarządu, to jednak ani wskazani świadkowie, ani przesłuchiwany w charakterze strony pozwanej prezes zarządu B. K. ani wreszcie sam powód T. M., nie wskazali jakie były te indywidualne uzgodnienia, ani czy i w jaki sposób wpływały na kwestię rozliczania i wypłaty premii należnej powodowi. Sam powód zeznał, że rozliczany był na takich samych zasadach jak pozostali handlowcy pracujący w spółce. Tym samym należało do niego zastosować taki sam sposób wyliczania i wypłaty premii, jaki obowiązywał w dziale handlowym. Mechanizm ten został szczegółowo opisany przez świadka M. W., który jako Dyrektor Handlowy dokonuje wyliczeń premii oraz świadka D. K., wiceprezesa zarządu, który te wyliczenia zatwierdza. Prawdą jest, jak wskazał powód, że podstawą do wypłaty premii jest faktura VAT. Nie należy jednak zapominać, że podstawa ta ulega pomniejszeniu o koszty, w tym koszty factoringu, o czym zeznali świadkowie. Zgodnie z regulaminem wynagradzania spółki premia kwartalna jest wypłacana razem z kolejnym miesięcznym wynagrodzeniem. Jednak jak wskazali świadkowie, jest to zasada, która doznaje odstępstw w razie późniejszej zapłaty faktury przez kontrahenta. Pracownikowi wypłaca się bowiem premię dopiero po uregulowaniu faktury, o czym zeznał świadek M. W..

Jak ustalono w stanie faktycznym obydwie faktury VAT zostały wystawione w dniu 30.06.2014 r., jednak na fakturę (...) udzielono odroczenia terminu płatności na okres 60 dni, a na fakturę (...) na okres 90 dni. W tym czasie skorzystano z usługi factoringowej świadczonej przez bank. Spółka uzyskała część należnej kwoty, jednak w razie niezapłacenia faktur przez kontrahentów spółki, była ona zobowiązana do zwrotu bankowi otrzymanych kwot. Ostatecznie faktura (...) została zapłacona w dniu 20.09.2014 r., a koszt factoringu na ten dzień wyniósł 2.581,02 zł i o tę kwotę pracodawca pomniejszył sumę 281.000 zł. Premia od tej kwoty (5%) wynosi zatem 13.920,94 zł, a nie jak twierdził powód 14.050 zł. Różnica wynosi 129,06 zł. W przypadku faktury (...) jej zapłata nastąpiła w dniu 01.10.2014 r., a koszt factoringu wyniósł 1.659,78 zł i o tę kwotę należało pomniejszyć sumę 355.000 zł. Premia od tej kwoty wynosi zatem 17.667,01 zł, a nie jak dochodzi powód 17.750 zł. Różnica wynosi 82,99 zł. Suma kwot 129,06 zł i 82,99 zł daje łącznie dochodzoną kwotę 212,05 zł. Tym samym roszczenie jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

(2)

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę była zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Rozważyć zatem należało, czy w rozpoznawanej sprawie zaistniały pomiędzy stronami takie okoliczności, które uprawniały powoda do rozwiązania umowy w powyższym trybie. Tylko ustalenie zajścia wszystkich określających je przesłanek zawartych w art. 55§1¹ i 2 k.p. dawało powodowi uprawnienie do żądania odszkodowania w wysokości

wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Rozwiązując umowę o pracę w ten sposób pracownik obowiązany jest dochować odpowiedniego trybu określonego w art. 55 § 2 k.p. Oświadczenie woli pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Brak zachowania formy pisemnej, jak i podania przyczyny stanowi wadliwość rozwiązania. Sąd musiał zatem ustalić czy pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika oraz czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika nastąpiło w ciągu miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków.

W niniejszej sprawie pracownik sprostował wymogowi zarówno, co do formy pisemnej, jak i podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. Dochował również terminu. Rozwiązanie umowy na mocy art. 55 k.p., nie mogło bowiem nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Termin miesięczny liczony jest od momentu zajścia okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/2006 pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części jego wynagrodzenia za pracę, narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1¹ k.p.). Naruszenie to następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.” Jak wynika z ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie powód zachował miesięczny termin w odniesieniu do wszystkich wskazanych przyczyn, jako że pismo pracodawcy stanowiące przyczynę rozwiązania umowy o pracę zostało mu doręczone w dniu 05.09.2014 r., natomiast pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód doręczył stronie pozwanej w dniu 08.09.2014 r. Termin ten nie upłynął też w odniesieniu do przyczyny w postaci niezapłacenia wynagrodzenia za pracę, z tego powodu, że roszczenie na dzień 08.09.2014 r. nie było jeszcze wymagalne, o czym niżej.

Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. Obowiązek ten został również wymieniony w katalogu zawartym w art. 94 k.p. W tym miejscu wskazać trzeba, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 30 października 1985 r., III PZP 33/85, wynagrodzenie za pracę oznacza wszystkie składniki pensji pracowniczej w tym premie, nie tylko zaś wynagrodzenie zasadnicze. Nie budzi wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracodawcy, których naruszenie może uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. należy wypłata pełnego wynagrodzenia (wyroki z: 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, LexisNexis nr 346235, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516; z 15 lipca 2005 r., I PK 276/2004, LexisNexis nr 403456, „Wokanda” 2006, nr 2, s. 23; por. też wyrok z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/2006, LexisNexis nr 1265137, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219).

W świetle powyższego uznać należy za niezasadną **pierwszą z przyczyn** rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. zaniechanie zapłaty części należnego powodowi z tytułu umowy o pracę wynagrodzenia, w postaci premii za II kwartał 2014 r. W chwili bowiem składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. w dniu 05.09.2014 r., element wynagrodzenia w postaci premii nie był jeszcze wymagalny, a zatem powód nie mógł skutecznie żądać jego zapłaty, a tym bardziej powoływać się na niezapłacenie premii jako przyczyny rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jak wskazano wyżej, w stosunku do powoda należało zastosować te same mechanizmy rozliczenia i wypłaty premii, jak w stosunku do pozostałych handlowców. Powód nie wykazał bowiem, aby łączyły go inne ustalenia z pozwaną spółką, w szczególności nie wykazał, aby strona pozwana zobowiązała się do wypłaty na jego rzecz premii do dnia 12.08.2014 r. Powód, jak sam zeznał, nie wzywał pracodawcy do wypłaty premii, jedynie prowadzi rozmowy z członkami zarządu, a ci zapewniali go, że premia zostanie wypłacona, nie podając konkretnych terminów.

Kierując się zatem zasadami obowiązującymi w dziale handlowym, co szczegółowo ustalono w stanie faktycznym, zapłata faktury (...) nastąpiła w dniu 20.09.2014 r., a zatem zapłata premii powinna nastąpić z najbliższym wynagrodzeniem (§ 14 ust. 2 regulaminu wynagradzania), tj. w dniu 30.09.2014 r., a pracodawca pozostawał w zwłoce od dnia **01.10.2014 r.** W odniesieniu do faktury (...), jej zapłata nastąpiła w dniu 01.10.2014r., premia powinna zostać zapłacona 31.10.2014 r., a pracodawca pozostawał w zwłoce od **01.11.2014 r.** Tym samym w chwili składania

oświadczenia w dniu 05.09.2014 r. premia nie była jeszcze wymagalna, a przez to przyczyna rozwiązania umowy nie była prawdziwa.

Jako że nie potwierdziła się przyczyna dotycząca zaniechania wypłaty wynagrodzenia, nieprawdziwa jest także w świetle zgromadzonego materiału dowodowego **druga z przyczyn**, polegająca na zaniechaniu naliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia. Zbędna jest zatem głębsza analiza zasadności tej przyczyny.

Jako kolejną przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał naruszenie jego godności i dóbr osobistych, poprzez faktyczną degradację w okresie wypowiedzenia oraz faktyczne uniemożliwienie mu wykonywania pracy a zajmowanym stanowisku, poprzez odebranie mu narzędzi pracy w postaci samochodu, telefonu komórkowego, firmowej karty kredytowej, a także prerogatyw związanych z zajmowanym przez niego stanowiskiem. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy zalicza się stanowiący podstawową zasadę prawa pracy obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.). W wyroku z 21 lutego 2008 r. (II PK 171/2007, LexisNexis nr 2032940, OSNP 2009, nr 9-10, poz. 118) Sąd Najwyższy uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawczych powierzenie - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej z pracownikami fizycznymi. Może to bowiem przeczyć zasadzie godności pracownika, jeżeli nosi znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Tego typu sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie. Nie można uznać, że pracodawca doprowadził swoim zachowaniem do degradacji zawodowej powoda w okresie wypowiedzenia. Nie doszło bowiem do powierzenia powodowi wykonywania obowiązków poniżej jego kompetencji, innych rodzajowo niż dotychczas przez niego wykonywane. Nie zostało mu także uniemożliwione wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku. Jak wskazał świadek M. W., na spotkanie w dniu 05.09.2014 r. świadek przyszedł przygotowany w zakresie ewentualnej potrzeby przekazania pracodawcy sprzętu spółki, z którego dotychczas korzystał. Do wydania narzędzi pracy doszło już w dniu tego spotkania. Okoliczność ta nie wiązała się z dążeniem do poniżenia powoda, ale z realizacją interesu pracodawcy, jaki powstał w chwili złożenia w dniu 29.08.2014 r. przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę. Jak podawali świadkowie, działania pracodawcy, w tym wręczenie pisma w dniu 05.09.2014 r. miały na celu zapewnienie ciągłości obsługi kontrahentów spółki oraz stopniowe przejmowanie obowiązków powoda przez innego pracownika spółki. Taki mechanizm działania pozwanej spółki wynika ze specyfiki przedmiotu jej działalności. Spółka zajmuje się opracowywaniem, wdrażaniem i obsługą złożonych procesów teleinformatycznych. Przekazywanie zatem obowiązków jest skomplikowane i długotrwałe, wymaga wdrożenia pracownika przejmującego obowiązki w kwestie dotychczasowych ustaleń, etapu negocjacji handlowych, przekazania danych wrażliwych. Z tej specyfiki wynika, że zadaniem powoda byłoby dalsze zajmowanie się dotychczas prowadzonymi projektami, ale w inny sposób. Zadaniem powoda nie byłoby już samodzielne wykonywanie obowiązków w zakresie prowadzonych przez siebie spraw, ale wdrażanie w prowadzone tematy innego pracownika, tak, aby po odejściu powoda ze spółki po upływie okresu wypowiedzenia, sprawy te mogły być już prowadzone samodzielnie i bez uszczerbku dla relacji z kontrahentami przez innego pracownika spółki. Co istotne, powód w trakcie spotkania przystał na taką formułę współpracy, tj. wdrażanie innego pracownika od kolejnego tygodnia, czyli od 08.09.2014 r., o czym zeznał świadek M. W.. W takim zachowaniu strony pozwanej, zdaniem Sądu, nie sposób dopatrzeć się naruszenia godności czy innych dóbr osobistych powoda.

Podobnie należy ocenić następną wskazaną przez powoda przyczynę w postaci uniemożliwienia mu wypracowania części wynagrodzenia za pracę w postaci premii za kolejny kwartał 2014 r. Jak wskazano wyżej zmiana dotychczasowego sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych wynika ze specyfiki wykonywanej pracy. Racjonalnym bowiem działaniem pracodawcy jest „wygaszanie” działalności pracowniczej odchodzącego pracownika i przekazywanie jego obowiązków innym pracownikom, a nie umożliwianie takiemu pracownikowi samodzielnego podejmowania nowych tematów handlowych, które po jego odejściu pozostawione byłyby bez dalszej obsługi. Oczywiście konsekwencją byłby przy tym brak możliwości wypracowania przez powoda zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci premii.

Dalej powód wskazał na uniemożliwienie mu wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, mimo, że został ustalony zgodnie z obowiązującym w przedsiębiorstwie planem urlopów, z powołaniem się na fikcyjne szczególne potrzeby pracodawcy. Zgodnie z art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Jednocześnie zgodnie z art. 164 § 2 k.p. przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. W okresie między opracowaniem planu a terminem wykorzystania urlopu mogą jednak nastąpić zdarzenia uniemożliwiające wykorzystanie urlopu, i to zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Dlatego też ustawodawca przewidział możliwość przesunięcia terminu urlopu w incydentalnych przypadkach.

Powód kwestionuje zaistnienie po stronie pozwanej takich szczególnych potrzeb, jednak okoliczności prawy dają podstawę do odmiennej oceny. Należy bowiem przypomnieć, że powód wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 08.09.2014 r. do 19.09.2014 r. złożył w dniu 27.08.2014 r., a zatem przed złożeniem wypowiedzenia umowy pracę (29.08.2014 r.). W chwili udzielania zgody a urlop pracodawca nie wiedział jeszcze o tym, że powód złoży oświadczenie o wypowiedzeniu. Tymczasem wskazana wyżej specyfika pracy powoda uzasadnia, zdaniem Sądu, powołanie się na szczególne przyczyny przesunięcia terminu urlopu. Strona pozwana znalazła się bowiem w sytuacji, gdy po złożeniu wypowiedzenia powód miałby być nieobecny w pracy przez trzy tygodnie od 01.09.2014 r. do 19.09.2014 r. (łącznie z tygodniowym zwolnieniem lekarskim). Co istotne, decyzja o przesunięcia urlopu zapadła w sytuacji, gdy podczas spotkania w dniu 05.09.2014 r. powód poinformował członków zarządu strony pozwanej, że nie dojdzie do skutku projekt o wartości ok. 600.000 zł nad którym pracował powód, przy czym powód nie wskazał żadnych konkretnych przyczyn takiej zmiany sytuacji, pomimo, że wcześniej informował, że temat zostanie zakończony pomyślnie. Naturalnym było więc, że spółka chciała ratować kontrakt, a w tym celu była potrzebna wiedza o przebiegu współpracy z kontrahentem, którą posiadał wyłącznie powód, jako że sprawę tę powód prowadził samodzielnie, nie wdrażając w temat innych współpracowników. Racjonalnym i uzasadnionym interesem spółki było zatem przesunięcie urlopu powoda, tak aby wyjaśnić tę kwestię. Czas ten był również istotny z punktu widzenia konieczności przekazania obowiązków, o czym była mowa wyżej. Wskazać również należy, że w sytuacji niewykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, przysługiwałby mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, co przewiduje art. 171 § 1 k.p. wprowadzający odstępstwo od wyrażonej w art. 152 § 1 k.p. zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego „w naturze”.

Przechodząc do oceny ostatniej z podanych przez powoda przyczyn uzasadniających rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., wskazać należy, że również ona nie zasługuje na walor prawdziwości. Powód bowiem upatruje naruszenia przez pracodawcę jego dóbr osobistych poprzez ustalenie nierealnych, niewykonalnych terminów przygotowania sprawozdań, których przekroczenie mogłoby być podstawą do kar dyscyplinarnych, czy wręcz zwolnienia dyscyplinarnego. Tymczasem z treści pisma z dnia 05.09.2014 r., w którym zawarto polecenie sporządzenia takich sprawozdań, nie wynika, aby przekroczenie terminu ich przygotowania i przekazania spółce zagrożone było jakimikolwiek sankcjami dla powoda. Możliwość udzielenia powodowi kary porządkowej pozostaje jedynie w sferze domysłów powoda i nie znajduje potwierdzenia w żadnych faktach. Podobnie, jako obawę nieznajującą oparcia w rzeczywistości, należy ocenić powoływaną przez powoda możliwość zwolnienia dyscyplinarnego powoda w razie nieterminowego sporządzenia sprawozdań. Na marginesie jedynie należy wskazać, że kodeks pracy przewiduje możliwość kwestionowania zarówno zastosowania kary porządkowej (art. 112 k.p.), jak również rozwiązania w okresie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 60 k.p. w zw. z art. 56 i n. k.p.). Jak zeznali M. W. i B. K., powód był świetnie zorganizowany, posiadał w formie elektronicznej dokumentację i notatki, zatem ich przekazanie stronie pozwanej nie wymagało nakładu pracy, opracowywania, a po prostu ich przesłania. Jako bezprawnego, a w efekcie naruszającego dobra osobiste pracownika w postaci dobrego imienia czy godności, nie sposób również uznać zakazywania powodowi kontaktowania się z dotychczasowymi klientami w inny sposób, aniżeli w asyście wyznaczonego przedstawiciela pracodawcy, co zdaniem powoda miało doprowadzić do zdeprecjonowania go wobec klientów i partnerów. Jak wskazano wyżej przyjęta przez stronę pozwaną formuła

pracy powoda w okresie wypowiedzenia miała na celu ochronę interesów pracodawcy, zapewnienie ciągłości obsługi klientów i przekazywanie obowiązków powoda innemu pracownikowi spółki. Wskazane przez powoda dążenie do poniżenia powoda w oczach klientów jest jedynie subiektywną oceną sytuacji dokonywaną przez powoda, która nie znajduje oparcia w okolicznościach faktycznych sprawy.

Mając powyższe na uwadze, wobec braku spełnienia przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p., roszczenie o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

(3)

W świetle powyższych wywodów dotyczących wysokości należnej premii oraz chwili wymagalności roszczenia o jej zapłatę, Sąd uznał za prawidłowe zasądzenie na rzecz powoda **odsetek skapitalizowanych** od kwoty 31.742,95 zł, a nie jak tego żądał powód 31.955 zł; dalsza kwota 212,05 zł jest bowiem niezasadna. Na kwotę 31.742,95 zł składa się należna premia z dwóch faktur. Premia z faktury (...) wynosi 13.920,94 zł i stała się wymagalna w dniu 30.09.2014 r.; odsetki ustawowe liczone od tej kwoty za okres od dnia 01.10.2014 r. do dnia zapłaty – 11.03.2015 r. (art. 481 § 1 k.c.) wynoszą **652,57 zł**. Premia z faktury (...) wynosi 17.667,01 zł i stała się wymagalna w dniu 31.10.2014 r.; odsetki ustawowe liczone od tej kwoty od dnia 01.11.2014 r. do dnia zapłaty – 11.03.2015 r. wynoszą **633,11 zł**. Suma odsetek skapitalizowanych wynosi zatem **1.285,68 zł** (652,57 zł + 633,11 zł) i kwotę tę zasądzono na rzecz powoda od strony pozwanej w pkt I sentencji wyroku. Odsetki ustawowe, zgodnie z regulacją ustawową art. 481 § 1 k.c. zasądzono od dnia 12.03.2015 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie roszczenie o odsetki skapitalizowane jako niezasadne oddalono.

W pkt III sentencji wyroku Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1599 zł tytułem części opłaty od pozwu, w części w jakiej strona pozwana przegrała spór, a od ponoszenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (na początkowym etapie procesu, wartość przedmiotu sporu nie przekraczała 50 000, 00 zł). Należało przyjąć, że powód wygrał co do kwoty 33.028,63 zł (31.742,95 zł zasądzonej nakazem zapłaty + 1.285,68 zł), a pozwany co do kwoty 18.212,05 zł. W.p.s. wynosi, po rozszerzeniu powództwa 51.996,98 zł (2.041,98 zł + 49.955 zł), zatem powód wygrał w 64%, a strona pozwana wygrała w 36%. Opłata od pozwu, zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynosi 5% wartości przedmiotu sporu, a zatem 2,600 zł. Jako że strona pozwana przegrała spór w 64% powinna uiścić opłatę w wysokości 1664 zł.

Jednocześnie kierując się dyspozycją art. 113 ust. 2 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w pkt IV sentencji wyroku nakazano pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 936 zł stanowiącą opłatę sądową od przegranej przez powoda części powództwa. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 1 zd. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 zł, pobiera się opłatę stosunkową, także od powoda będącego pracownikiem (art. 96 ust. 1 pkt 4 tejże ustawy).

W pkt V rozstrzygnięto o kosztach procesu kierując się zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów wyrażoną w art. 100 zd. 1 k.p.c. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynagrodzenie pełnomocnika procesowego wynosi 1.800 zł. Jako że obydwie strony były zastępowane w procesie, różnica między wynagrodzeniem należnym powodowi (1.800 zł x 64% = 1152 zł) a stronie pozwanej (1.800 zł x 36% = 648 zł) wynosi 504 zł, kwotę tę zasądzono na rzecz powoda od strony pozwanej.

Ponadto w pkt VI sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji wyroku.