

Sygn. akt X P 484/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: Syndyka Masy Upadłości (...) Spółki Akcyjnej w upadłości z siedzibą w Ś.

przeciwko: E. Z. (1)

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego E. Z. (1) na rzecz strony powodowej Syndyka Masy Upadłości (...) Spółki Akcyjnej w upadłości z siedzibą w Ś. kwotę 12.900 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 13 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 2.445 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) S.A. w Ś. domagała się zasądzenia od pozwanego E. Z. (2) kwoty 12.900 zł, tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania strona powodowa wskazała, iż świadczy usługi finansowe w szczególności poprzez umowę o współpracy z (...) S.A. i (...) S.A. Pozwany był zatrudniony na stanowisku asystenta bankowego, w szczególności zadaniem pozwanego było oferowanie produktów bankowych (...) S.A. i (...) S.A. Wynagrodzenie pozwanego składało się z wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej. Pozwany w dniu 14 czerwca 2016 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując, że przyczyną jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanego pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia. To rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego poprzedzone było paraliżem wszystkich placówek bankowych powoda, albowiem w dniu 10 czerwca 2016 r. wszyscy pracownicy strony powodowej wzięli urlop na żądanie. Powód nie wyraził zgody na to, aby pracownicy wykorzystali w tym samym dniu urlopy na żądanie. Pomimo sprzeciwu powoda, pozwany nie stawiał się do pracy. W wyniku braku stawienia pracowników do pracy, a także rozwiązania umowy o pracę przez pracowników powoda, kontrahenci strony powodowej rozwiązali umowy o współpracy ze stroną powodową. Wszyscy pracownicy powoda, w tym również pozwany w tym samym dniu podpisali umowy o pracę z mBankiem. Powód podejmował

próby polubownego rozstrzygnięcia sporu, lecz pozwany i inni pracownicy nie chcieli rozmawiać z powodem. W ocenie powoda przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Strona powodowa zawsze wypłacała pozwanemu należne wynagrodzenie, również w miesiącach maj i czerwiec 2016 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany E. Z. (2) wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że prezes strony powodowej w dniu 1 czerwca 2016 r. zmienił wysokość prowizji na niekorzyść pracowników o około połowę. Zmniejszył jednocześnie wysokość prowizji za maj 2016 r., co było zmniejszeniem prowizji z mocą wsteczną. W tej sytuacji pozwany i inni pracownicy wyrazili protest. Pozwany w takiej sytuacji, jak i inni pracownicy w ramach protestu wziął urlop na żądanie w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r. W ocenie pozwanego, składnikiem jego wynagrodzenia nie była premia, lecz prowizja. A ustalona prowizja nie została mu wypłacona. Wysokość prowizji zawsze była widoczna w systemie komputerowym. Nigdy wysokość ustalonej prowizji nie widniała na żadnym dokumencie. Zmiany jej wysokości odbywały się na mocy jednostronnej decyzji prezesa strony powodowej. Z dniem 1 czerwca 2016 r. decyzją prezesa została objęta prowizja za maj 2016 r. a zatem z mocą wsteczną.

W dniu 3 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu VI Wydział Gospodarczy w postępowaniu toczącym się pod sygnaturą akt VI GU 101/17 wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej strony pozwanej.

Pismem z dnia 15 września 2017 r. syndyk masy upadłości spółki (...) S.A. w Ś. wykonując zobowiązanie Sądu oświadczył, że wstępuje do sprawy w charakterze strony powodowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Głównym przedmiotem działalności gospodarczej spółki (...) S.A. w Ś. było świadczenie usług finansowych.

Świadczenie usług finansowych przez spółkę (...) S.A. polegało na świadczeniu tych usług, w ramach współpracy i świadczenia ich na rzecz banku (...) S.A. w W. i na rzecz (...) SA. w W.. Pracownicy strony pozwanej oferowali potencjalnym klientom strony powodowej produkty bankowe banku (...) S.A. w W. i (...) SA.

W dniu 3 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu VI Wydział Gospodarczy w postępowaniu toczącym się pod sygnaturą akt VI GU 101/17 wydał postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej strony pozwanej.

Dowód: - wydruk z KRS , k. 11-19

- postanowienie Sądu Rejonowego w Wałbrzychu VI Wydział Gospodarczy sygn akt VI GU 101/17 k.272

Pozwany E. Z. (2) zatrudniony był w spółce (...) SA. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. na identycznym stanowisku asystent bankowy w wymiarze 9/10 etatu. W obu umowach o pracę strony określiły wynagrodzenie podstawowe oraz dodatkowy składnik wynagrodzenia tj. premię uznaniową.

W dniu 31 sierpnia 2013 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2013 r. W tej umowie strony również określiły, że pozwany będzie pracował na stanowisku asystent bankowy w wymiarze 95/100 etatu. Strony określiły, że wynagrodzenie będzie się składać z wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej.

Strony zmieniły na mocy porozumienia stron w/w umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 31 października 2013 r. w ten sposób, że pozwany został zatrudniony na stanowisku asystenta bankowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.300 zł brutto. Inne warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Pozwany był zatrudniony jednocześnie w spółce (...) SA. oraz w (...) SA. przy czym w mBanku w wymiarze 1/10 etatu.

Dowód: bezsporne, a także akta osobowe pozwanego

Wynagrodzenie pozwanego składało się z dwóch składników tj. wynagrodzenia zasadniczego i premii uznaniowej.

Pozwany pracując jak analityk bankowy sprzedawał produkty mBanku i na podstawie sprzedaży tych produktów była wskazywana w systemie komputerowym wstępnie wysokość kwoty, którą może on otrzymać z końcem miesiąca jako premię.

Zasady naliczania w/w premii zmieniały się nawet w poszczególnych miesiącach. Zasady te ustalał wyłącznie prezes zarządu strony pozwanej.

Premia była przyznawana uznaniowo poszczególnym pracownikom przez prezesa strony powodowej z końcem każdego miesiąca. W każdym miesiącu były inne premie dla poszczególnych pracowników.

Wynik finansowy strony powodowej, który był uzależniony od sprzedaży produktów finansowych mBanku był jednym z czynników mających wpływ na premię dla pozwanego, lecz nie był to czynnik jedyny. Na wysokość premii składały się również takie czynniki jak: realizacji planów całego oddziału, badania satysfakcji klienta. Badanie satysfakcji klienta polegało na tym, że dzwonił tzn. tajny klient, który był obsługiwany przez poszczególnego pracownika i na tej podstawie była wystawiana ocena dla pracownika, czy właściwie wykonuje swoje obowiązki. Premia była również obniżana w przypadku braku prawidłowo wypełnionych dokumentów. Premia miała być elementem motywującym i ewentualnie naprawczym dla poszczególnego pracownika. Premia mogła zostać przyznana wyższa, lub niższa niż taka, która wynikała z tzw. pliku premiowego, gdyż pracownik mógł być dobry w danym miesiącu w innym zakresie, zatem miał przyznaną premię wyższą niż przewidywał z samej sprzedaży. Mogło się zdarzyć tak, że pracownik nie miał sprzedaży i nie powinien dostać premii, lecz otrzymywał premię za samo zaangażowanie.

Ostatecznie o wysokości przyznanej pozwanemu premii decydował prezes strony powodowej.

Nigdzie nie były podane ani też spisane w jakimkolwiek dokumencie zasady naliczania i wypłaty premii dla pracowników spółki (...) SA.

Pozwany miał wypłacaną premię w innej wysokości niż ta, która wynikała z tzw. pliku premiowego.

Dowód: - listy płac pozwanego k. 82-98

- przesłuchanie świadka M. M. (częściowo) k. 112 (płyta CD)
- przesłuchanie świadka S. G. (częściowo) k. 112 (płyta CD)
- przesłuchanie świadka M. P. (częściowo) k. 139 (płyta CD)
- przesłuchanie świadka M. S. (częściowo) k. 216, 268 (płyta CD)
- przesłuchanie świadka J. S. (częściowo) k 197
- przesłuchanie świadka E. H. (częściowo) k 198
- przesłuchanie świadka M. T. (częściowo) k 241
- przesłuchanie pozwanego (częściowo) k. 112 (płyta CD)
- przesłuchanie w charakterze strony powodowej S. O. k. 139 (płyta CD)

Pozwany odbył podróż służbową z W. do J. w dniach 17-18.08.2015 r. samochodem prywatnym. Z tytułu tej podróży służbowej pozwany otrzymał zwrot kosztów w wysokości 381,04 zł.

Pozwany odbył podróż służbową z W. do N. w dniu 1.04.2015 r. samochodem prywatnym. Z tytułu tej podróży służbowej pozwany otrzymał zwrot kosztów w wysokości 173,64 zł.

Pozwany odbył podróż służbową z W. do N. w dniu 15.04.2015 r. samochodem prywatnym. Z tytułu tej podróży służbowej pozwany otrzymał zwrot kosztów w wysokości 173,64 zł.

Pozwany odbył podróż służbową z W. do N. w dniu 16.04.2015 r. samochodem prywatnym. Z tytułu tej podróży służbowej pozwany otrzymał zwrot kosztów w wysokości 173,64 zł.

Pozwany odbył podróż służbową z W. do N. w dniu 17.04.2015 r. samochodem prywatnym. Z tytułu tej podróży służbowej pozwany otrzymał zwrot kosztów w wysokości 173,64 zł.

Za każdym razem celem podróży służbowej była placówka partnerska – sprzedaż. Za każdym razem pozwany wystawił na rzecz strony powodowej Rachunek kosztów podróży, który był zatwierdzany przez stronę powodową.

Dowód: - Rachunki kosztów podróży k. 99-103

W dniu 10 czerwca 2016 r. pozwany otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie zasadnicze i premię za miesiąc maj 2016 r. W ocenie pozwanego wypłacona premia była niższa, niż powinno było być, z tym, że pozwany nie wie, w jakiej wysokości winna była mu być wypłacona premia za miesiąc maj 2016 r., w jego ocenie powinna to być kwota o około o połowę wyższa.

Pozwany nie wezwał pracodawcy do zapłaty należnego mu wynagrodzenia. Nie rozmawiał o tym z prezesem strony powodowej. Pozwany jedynie kontaktował się z dyrektorem Oddziału w J., który jednak nie wyjaśnił mu sytuacji.

Inni pracownicy również nie kontaktowali się z prezesem strony powodowej co do tego, że w ich ocenie mają wypłacane zbyt niskie premie. W imieniu pracowników strony powodowej E. H. kontaktowała się z osobami z mBanku lecz dowiedziała się, że w takiej wysokości mają mieć pracownicy naliczoną i wypłaconą premię.

W dniu 10 czerwca 2016 r. pozwany złożył wniosek o urlop na żądanie zarówno na dzień 10 czerwca jak i na dzień 13 czerwca 2016 r. Podobnie jak pozwany, również kilkunastu innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach zawnioskowało do pracodawcy o urlop na żądanie na te dni.

W wyniku tego, że pracownicy ci nie przyszli do pracy ani w dniu 10 czerwca, ani też w dniu 13 czerwca 2016 r. strona powodowa nie mogła prowadzić działalności gospodarczej. W wyniku tego, że w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r. większość pracowników strony powodowej nie przyszło do pracy i nie świadczyło pracy, (...) S.A. zakończył współpracę ze spółką (...) S.A.

Pracodawca nie wyraził zgody na w/w urlop na żądanie pozwanego i innych pracowników.

Dowód: - przesłuchanie świadka M. M. (częściowo) k. 112 (płyta CD)

- przesłuchanie świadka S. G. (częściowo) k. 112 (płyta CD)

- przesłuchanie świadka M. P. (częściowo) k. 139 (płyta CD)

- przesłuchanie świadka M. S. (częściowo) k. 216, 268 (płyta CD)

- przesłuchanie świadka J. S. (częściowo) k 197

- przesłuchanie świadka E. H. (częściowo) k 198

- przesłuchanie świadka M. T. (częściowo) k 241

- przesłuchanie pozwanego (częściowo) k. 112 (płyta CD)
- przesłuchanie w charakterze strony powodowej S. O. k. 139 (płyta CD)
- korespondencja mail k. 146-155

Pismem z dnia 2 czerwca 2016 r. pracownicy spółki (...) S.A. zwrócili się do prokurenta mBanku z informacją, że piszą solidarnie w imieniu wszystkich pracowników strony powodowej, w wyrazie protestu przeciwko temu, że zostały im zmniejszone wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. W ich ocenie zmiana warunków premiowania jest nie do zaakceptowania. Nie widzą oni możliwości dalszej współpracy z pracodawcą, ale zależy im na współpracy z mBankiem. Są oni skłonni solidarnie zawiesić swoją pracę.

Dowód: - pismo z dnia 2 czerwca 2016 r. k. 145

Pozwany E. Z. (2) pismem z dnia 14 czerwca 2016 r. złożył spółce (...) S.A. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 par. 1 (1) kp. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał niewywiązywanie się przez pracodawcę z warunków umowy tj. nie wypłacenie w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie Firmy premii regulaminowej. Pozwany wskazał, że celowe działanie pracodawcy bez wcześniejszego ustalenia i poinformowania na piśmie o zaniżeniu premii obliguje go do zerwania stosunku pracy z pracodawcą. W ocenie pozwanego zaniżenie premii nastąpiło z datą wsteczną za przepracowany miesiąc, co uważa za działanie niedopuszczalne. Wskazał, że nie zgadza się na obecne warunki pracy. Jednocześnie pozwany wskazał, że premie były wypłacane w formie delegacji, nie były odprowadzane składki ZUS, co jest na jego szkodę. Kolejnym powodem rozwiązania umowy o pracę jest nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku urlopowego.

Dowód: -oświadczenie pozwanego z dnia 24.06.2016 r. w aktach osobowych pozwanego

Takiej samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przedłożyli w dniu 14 czerwca 2016 r. stronie powodowej pracownicy: S. G., M. P., M. M., G. G., E. H., K. R., J. S., M. K. (1), P. B., M. K. (2), I. S.,

Dowód: -oświadczenia pracowników k. 121-133

Pismem z dnia 24 czerwca 2016 r., doręczonym adresatowi w dniu 30 czerwca 2016 r., strona powodowa wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania w kwocie 12.900 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania.

Dowód: - pismo z dn. 24.06.2016.; k. 29

- potwierdzenie doręczenia przesyłki; k. 31

Pozwany E. Z. (2) po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) S.A. podjął zatrudnienie w mBanku.

Dowód: - przesłuchanie pozwanego k. 112 (płyta CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w niniejszym postępowaniu sprawa została wytoczona przez (...) S.A. w Ś., wobec której to spółki w toku postępowania została ogłoszona upadłość likwidacyjna. Pismem z dnia 15 września 2017 r. syndyk masy upadłości po wezwaniu go przez Sąd, oświadczył, że wstępuje do postępowania w charakterze strony powodowej. W niniejszym postępowaniu sądowym nie zostały podjęte żadne czynności pomiędzy ogłoszeniem upadłości strony powodowej tj. pomiędzy dniem 3 sierpnia 2017 r. i oświadczeniem syndyka, że wstępuje do sprawy tj. dniem 15 września 2017 r. (ostatnia czynność przed ogłoszeniem upadłości została podjęta w dniu 18.07.2017 r.

natomiast kolejna czynność w dniu 4 grudnia 2017 r.) Zatem należało uznać, że nie było konieczności powtarzania jakichkolwiek czynności z udziałem syndyka.

Syndyk masy upadłości spółki (...) S.A. w Ś. stał się z mocy prawa stroną w niniejszym postępowaniu.

Materialnoprawną podstawę roszczenia strony powodowej stanowił przepis art. 61¹ k.p. zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ zd. I k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Z uwagi na zakres żądania strony powodowej konieczne było, w ocenie Sądu, w pierwszej kolejności ustalenie czy dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione w stanie faktycznym sprawy.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 1¹ zd. I k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z brzmienia przepisu art. 55 § 2 k.p. wynika dalej, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy jak również, że w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 k.p., a zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (odpowiednio stosowany art. 52 § 2 k.p.).

Zachowanie powyższego terminu ma przy tym istotne znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być bowiem uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009r., I BP 5/09, LEX nr 523549)

Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516, chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina pracodawcy określana jest przy tym z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych zaś podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia). Przyjąć należy, iż niewątpliwie pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516)

Dla oceny stopnia ciężkości naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia należy mieć na uwadze nie tylko okres opóźnienia w wypłaceniu wynagrodzenia ale również sytuację pracownika ocenianą z punktu widzenia skutków nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę dla niego i jego rodziny.

W przedmiotowej sprawie pozwany pismem z dnia 14 czerwca 2016 r., rozwiązał, bez zachowania okresu wypowiedzenia, łączący ją z powódką stosunek pracy wskazując jako podstawę prawną art. 55 § 1¹ k.p., zaś jako przyczynę oznaczając ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w postaci niewypłacenia w określonej wysokości ustalonej wcześniej i zaadnotowanej w systemie Firmy premii regulaminowej. Pozwany wskazał, że celowe działanie pracodawcy bez wcześniejszego ustalenia i poinformowania na piśmie o zaniżeniu premii obliguje go do zerwania stosunku pracy z pracodawcą. W ocenie pozwanego zaniżenie premii nastąpiło z datą wsteczną za przepracowany miesiąc, co uważa za działanie niedopuszczalne. Wskazał, że nie zgadza się na obecne warunki pracy. Jednocześnie pozwany wskazał, że premie były wypłacane w formie delegacji, nie były odprowadzane składki ZUS, co jest na jego szkodę. Kolejnym powodem rozwiązania umowy o pracę jest nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku urlopowego.

Uwzględniając powyższe podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż nie budzi wątpliwości, że zgodnie z treścią art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że na dzień 14 czerwca 2016 r. pracodawca pozwanego wypłacił na jego rzecz całość wynagrodzenia zasadniczego.

Podstawą rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego było natomiast to, że w jego ocenie pracodawca nie wypłacił mu należnej części wynagrodzenia określonego przez pozwanego jako „prowizja”, a przez powoda „premia uznaniowa”

Zatem zadaniem Sądu w niniejszym postępowaniu było ustalenie w pierwszej kolejności, czy sporny składnik wynagrodzenia był premią czy prowizją.

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 uchw. 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 nabeędzie 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.

W niniejszej sprawie należy wskazać, że strony w postanowieniach w umowie wyraźnie określiły, że obok wynagrodzenia zasadniczego, pozwanemu należy się premia uznaniowa, a nie prowizja. Zatem to, że ten składnik wynagrodzenia miał charakter prowizyjny –wbrew literalnemu określeniu tego składnika wynagrodzenia jako premia uznaniowa - winien wykazać pozwany, co w ocenie Sądu nie miało miejsca.

Jak wprawdzie zeznali świadkowie w sprawie, u pracodawcy funkcjonował system komputerowy, który wskazywał wysokość premii za każdy sprzedany produkt bankowy, lecz jak wynika z zeznań strony powodowej, a także świadka M. S., ten plik premiowy był jedynie podstawą do tego, aby strona powodowa mogła naliczyć poszczególnym pracownikom, w tym pozwanemu premię uznaniową. Nie zawsze dane wskazane w pliku premiowym pokrywały się z wypłaconymi wynagrodzeniami. To wyraźnie wynika również z przedstawionej przez pozwanego tabeli wyliczenia należnej mu według niego prowizji według pliku premiowego, a wypłaconym wynagrodzeniem w okresie od stycznia 2015 r. do maja 2016 r. (k. 172) Zawsze wynagrodzenie było niższe, niż wynagrodzenie naliczone według pliku premiowego. Zatem faktycznie pracodawca zawsze stosował pewnego rodzaju reduktory wypłaty premii w przypadku pozwanego, których on nie kwestionował. Natomiast, Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom powoda, że byli pracownicy, którzy otrzymywali premię wyższą niż wynikało to z ich sprzedaży.

Takie ustalenia zgodne są z brzmieniem łączącej strony umowy o pracę a także z doświadczeniem życiowym. Nadto wszyscy świadkowie zeznali, że tzw. „system premiowy” zawsze był ustalany tylko przez prezesa strony powodowej, nigdy nikt z nim nie współpracował w tym zakresie, nikt nie miał wpływu na jego ustalenia. Te zasady nigdy nie były też nigdzie spisane, podane do wiadomości. Zasady te też się często zmieniały. Zatem należy uznać, że faktycznie, premia przyznawana pracownikom miała charakter uznaniowy.

W związku z powyższym, skoro ten składnik wynagrodzenia nie miał charakteru roszczeniowego, brak jego wypłaty nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Zatem wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest niezasadna.

Pozwany również nie wykazał, aby faktycznie wynagrodzenie było mu wypłacane w formie delegacji. Na tę okoliczność pozwany nie przedstawił do Sądu żadnych dowodów, pomimo, że ciężar dowodu wykazania tej okoliczności spoczywał na stronie pozwanej.

Niezależnie jednak od powyższego, nawet gdyby uznać, że faktycznie pozwany nie otrzymał w całości składnika wynagrodzenia określonego przez niego jako prowizja (choć w toku całego postępowania pozwany nie potrafił wykazać nawet w jakie wysokości ten składnik winien mu być wypłacony), to należy uznać, że zgodnie z przyjętą linią orzecniczą, brak wypłaty na rzecz pracownika spornego składnika wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 6 marca 2008 r. (II PK 185/07 LEX nr 508338), w którym wskazano, że: „Z reguły pracodawcy nie można przypisać

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1 (1) k.p.), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Dodatkowo w wyroku z dnia 10 listopada 2010 r. (I PK 83/10 LEX nr 737372), Sąd Najwyższy uznał, że: „Określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1 (1) k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.

W postanowieniu z dnia 13 marca 2012 r. (II PK 287/11 LEX nr 1215149), Sąd Najwyższy uznał, że: „Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika.”

Również w wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 220/11 LEX nr 1211159) Sąd Najwyższy podkreślił, że: „Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1 (1) k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 11 k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.”

W ocenie Sądu, przenosząc powyższe stanowiska Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy, skoro składnik wynagrodzenia, którego w ocenie pozwanego pracodawca nie wypłacił mu w całości za miesiąc maj 2016 r. był składnikiem spornym, nie można uznać, aby pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Podkreślenia wymaga bowiem, w jakich okolicznościach w niniejszej sprawie pozwany rozwiązał umowę o pracę. W tym zakresie zeznania stron i wszystkich świadków były zgodne. W ocenie pracowników, w tym również pozwanego, pracodawca nie wypłacił w całości premii za miesiąc maj 2016 r. w związku z czym wszyscy pracownicy w tym również pozwany skorzystali – wbrew woli pracodawcy – z urlopu na żądanie w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r. tym samym paraliżując pracę strony powodowej. Nie podjęli żadnych rozmów z pracodawcą, nie przyjęli również żadnych kroków aby ustalić czy faktycznie ich roszczenia są zasadne, czy też w drodze polubownej, czy też przed sądem pracy. Nie podjęli nawet próby wezwania do zapłaty, a jedynie swoim postępowaniem próbowali wymusić na pracodawcy wypłatę spornego składnika wygroźdzenia poprzez grupowy bunt w postaci nieświadczenia pracy.

W ocenie Sądu, wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. uniemożliwianie skorzystania z prawa do urlopu nie jest prawdziwą przyczyną, gdyż w rezultacie, nawet wobec sprzeciwu pracodawcy co do wniosku o urlop na żądanie, pracodawca nie wyciągnął żadnych konsekwencji wobec pozwanego tytułem nieusprawiedliwionej nieobecności w dniach 10 i 13 czerwca 2016 r. choć miał takie możliwości.

Sąd doszedł do przekonania, że nie działaniom pracodawcy ale właśnie pozwanemu należy zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które mogło narazić pracodawcę na szkodę.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i zasądził od pozwanego kwotę 12.900 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika.

Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż pozwany był zatrudniony u strony powodowej dłużej niż 3 lata, a jego wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.300 zł brutto. (art. 36 par. 1 pkt 3 kp w zw. z art. 61 par. 1 (1) kp)

Orzeczenie o odsetkach znalazło uzasadnienie w treści art. 481 kc.

Strona powodowa wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania, a wezwanie do zapłaty pozwany otrzymał w dniu 30 czerwca 2016 r. Jednocześnie strona powodowa wskazała, że wnosi o odsetki od dnia wytoczenia powództwa. Strona powodowa wniosła powództwo w dniu 13 lipca 2016 r. (data stempla pocztowego), zatem Sąd zasądził odsetki za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania członka zarządu strony powodowej, które w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów sprawy dowiodły, iż relacje strony powodowej odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń.

Odnosnie tak zeznań pozwanego, jak i świadków w osobach M. M., S. G., M. P., J. S., E. H., M. T. Sąd uznał wskazane zeznania za polegające na prawdzie jedynie w części w jakiej korelują one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im wiarygodności w zakresie w jakim świadkowie oraz pozwany utrzymywali, iż dodatkowy składnik wynagrodzenia, obok wynagrodzenia zasadniczego, była to prowizja, a nie premia. Przede wszystkim żaden z zeznających świadków nie widział i nie znał treści umowy o pracę pozwanego. Wszyscy powoływali się jedynie na niczym nie sprawdzone informacje, że umowy o pracę wszystkich pracowników były takie same. Nadto, żaden ze świadków nie potrafił wskazać w jakim systemie i w jakim momencie wskazywana przez nich prowizja była w całości naliczana i nabierała charakteru roszczeniowego, a nie była jedynie pomocniczo wyliczoną kwotą, która miała stać się ewentualnie podstawą do wypłaty należnej – wynikającej z umowy o pracę – premii uznaniowej.

Wszyscy natomiast świadkowie zgodnie zeznali, że zasady naliczania premii uznaniowej ustalał jednoosobowo prezes zarządu, a także, że wysokość przyznawanej premii zmieniała się, nawet co miesiąc. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika z list płac, wynagrodzenie pozwanego za miesiące maj i czerwiec 2016 r. a także za miesiące poprzednie nie zgadzały się w sposób wskazywany przez pozwanego tj. adekwatnie do wyliczonych kwot należnych za sprzedaż poszczególnych produktów.

Dodatkowo należy podkreślić, że pozwany w toku całego procesu, w szczególności w czasie zeznań, nie potrafił wskazać, w jakiej wysokości rzeczywiście należy mu się rzekoma prowizja tj. dodatkowy składnik wynagrodzenia. Zatem sam pozwany nie potrafił wyliczyć należnego mu wynagrodzenia, gdyż każdorazowo ustalał to jedynie prezes strony powodowej.

Zatem należało uznać, że zeznania świadków, że widoczna w systemie tzw. premia nie była nigdy pracownikom faktycznie wypłacana w takiej kwocie, w jakiej widzieli oni ją w systemie komputerowym.

Sąd nie dał wiary pozwanemu i świadkom, że u strony powodowej obowiązywał system prowizyjny, zatem nie dał również wiary, że prezes strony powodowej w sposób jednostronny zmienił ten system w maju 2016 r.

Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że nigdy żaden system prowizyjny nie został spisany, ani też ustalony. Jedynie na czym opierają oni twierdzenia, że obowiązywał jakiś system prowizyjny, to to, że w systemie widniały informacje

ile należy się za sprzedaż, któregoś z produktów. Jednocześnie wszyscy świadkowie jak i pozwany godnie zeznali, że nie zawsze wynagrodzenie dodatkowe wyniosło taką kwotę, jaka widniała w systemie komputerowym.

Odnosnie natomiast zeznań świadka M. S., podkreślenia wymaga że świadek jednoznacznie określiła charakter wypłacanej premii, w całości jej zeznania korespondowały z zebrany materiałem dowodowym. Bez znaczenia były podnoszone argumenty przez pełnomocnika pozwanego o łączących świadka relacjach osobistych z członkiem zarządu strony powodowej.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. obowiązek wskazania dowodów obciąża przede wszystkim strony, a ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Oznacza to, że ten, kto powołuje się na przysługujące mu prawo, występując z żądaniem, obowiązany jest udowodnić fakty i okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie. Natomiast strona, która odmawia spełnienia tego żądania tj. zaprzecza uprawnieniu żądającego, obowiązana jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Chodzi tu o fakty, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, wykazujące istnienie prawa, jak również fakty niweczące to prawo. Zgodnie z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, Sąd nie ma obowiązku zarządzania dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz.76). Dopuszczenie dowodów z urzędu jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem Sądu, z którego to prawa winien korzystać nader ostrożnie, tak by swym działaniem nie wspierać żadnej ze stron procesu.

Zasady ujęte w art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane być muszą przede wszystkim i w ten sposób, że strona która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na tej stronie spoczywał. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00, Wokanda 2002/7-8/44).

W związku z powyższym, jeżeli materiał dowodowy zgromadzony przez strony nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z nieudowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań.

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie dysponował żadnymi obiektywnymi dowodami mogącymi zaświadczyć w sposób niewątpliwy o prawdziwości twierdzeń przedstawionych przez pozwanego w przedmiocie rzekomego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, dlatego też uznał, że roszczenie jest zasadne.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 102 kpc.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszym postępowaniu, kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia reprezentującego ją w sprawie pełnomocnika, które wynosiły kwotę 3.600 zł oraz kwotę 645 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd jednak w niniejszym postępowaniu zastosował przepis art. 102 kpc i zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej jedynie kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 645 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty od pozwu.

W ocenie Sądu, wprawdzie pełnomocnik pozwanego nie podniósł żadnych argumentów na zastosowanie przepisów w/w artykułu, nie wskazał sytuacji materialnej i rodzinnej pozwanego, lecz mając na uwadze, że pozwany jest pracownikiem, Sąd uznał, że przynajmniej do czasu wydania wyroku I instancji miał on prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań.