

Sygn. akt VII P 445/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. R.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o wynagrodzenie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 445/17

UZASADNIENIE

W. R. pozwem przeciwko (...) sp. z o.o. w B. domagał się zasądzenia kwoty 30.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lipca 2017 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podał, że w październiku 2016 r. zachorował, a po wykorzystaniu pełnego okresu zasiłkowego i 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W latach 2013-15 wypłacano mu kwotę według zasad z umowy uzupełniającej do umowy o pracę, natomiast nie otrzymał jej za 2016 r.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podano, że w związku z faktycznym zaprzestaniem przez powoda świadczenia pracy od dnia 12 października 2016 r. z uwagi na jego długotrwałą chorobę, pracodawca podjął decyzję o powołaniu na jego dotychczasowe stanowisko R. A.. Z dniem 12 lipca 2017 r. rozwiązano natomiast z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, w związku z wyczerpaniem okresu zasiłkowego i 3-miesięcznego okresu świadczenia rehabilitacyjnego. Zgodnie z podpisaną umową dodatkową do umowy o pracę, dodatkowe wynagrodzenie przysługiwałoby powodowi wyłącznie w przypadku wykonywania

powierzonych obowiązków na określonym stanowisku przez cały rok obrotowy, co w 2016 r. nie nastąpiło, a o czym powód został poinformowany w odpowiedzi na wezwanie do pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

W. R. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w B. w okresie od 15 lipca 2002 r. do 13 lipca 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio od dnia 1 października 2013 r. na stanowisku Dyrektora Działu Serwisu.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: świadectwo pracy z dnia 13 lipca 2017 r. – k. 34; umowy o pracę powoda wraz z aneksami – k. 38-45; przesłuchanie powoda – k. 138-139, 141)

W dniu 31 grudnia 2013 r. strony zawarły „umowę uzupełniającą do umowy o pracę”, na podstawie której pracownikowi miało przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków na stanowisku Dyrektora Działu Serwisu (§ 2). Dodatkowe wynagrodzenie zostało uzależnione od wyniku finansowego uzyskanego w kierowanym Dziale, obliczonym za okres roku obrachunkowego. Miało być wypłacane z dołu, w terminie do końca roku następnego, za poprzedni rok obrachunkowy, a obliczane – jako różnica zapłaconych przychodów Działu i jego kosztów, powiększonych o proporcjonalne koszty ogólnozakładowe pracodawcy. Jego wysokość miało stanowić 10% rzeczony różnicy. Miało ono być wypłacone w przypadku wykonywania powierzonych obowiązków na wskazanym stanowisku przez cały okres roku obrotowego, pod warunkiem uzyskania przez Dział dodatniego wyniku finansowego, nie niższego niż 100.000,00 zł (§ 3). Powód otrzymał od pracodawcy należne wynagrodzenie z umowy z dnia 31 grudnia 2013 r. za lata obrachunkowe 2013-2015.

(dowód: umowa z dnia 31 grudnia 2013 r. – k. 5-6; przesłuchanie powoda – k. 138-139, 141)

W 2016 r. W. R. zachorował na nowotwór i był niezdolny do świadczenia pracy począwszy od dnia 12 października 2016 r. Wykorzystał pełny okres zasiłkowy, a następnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Aktualnie stara się o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy.

Pozwany pracodawca miał świadomość rodzaju choroby powoda i liczył się z tym, że nie wróci on już do świadczenia pracy. Już w październiku 2016 r. obowiązki powoda przekazano faktycznie do wykonywania R. A., który wcześniej pracował w Dziale Serwisu, a ostatnio był Dyrektorem Działu Monitoringu, albowiem ktoś musiał kierować pracą zespołu, w tym kierowników operacyjnych. Po tym, jak według przełożonych, R. A. sprawdził się na nowym stanowisku i z uwagi na długotrwałą chorobę powoda, członkowie Zarządu spółki (...) spotkali się z R. A. i zaproponowali mu sformalizowanie przejęcia stanowiska Dyrektora Działu Serwisu, na co wyraził on zgodę.

Uchwałą z dnia 15 listopada 2016 r. Członkowie Zarządu pozwanej spółki (...), w związku z długotrwałą chorobą W. R. i koniecznością zapewnienia skutecznego zarządzania Działem Serwisu, odwołali go ze stanowiska Dyrektora z dniem 30 listopada 2016 r., a od dnia 1 grudnia 2016 r. powołano na nie R. A.. W dniu 30 listopada 2016 r. pozwana spółka zawarła z R. A. aneks do umowy o pracę, którym od dnia 1 grudnia 2016 r. powierzono mu pełnienie obowiązków Dyrektora Działu Serwisu.

Pismem z dnia 13 lipca 2017 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 ust. 1b k.p., z uwagi na wyczerpanie w dniu 12 lipca 2017 r. łącznego okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz 3-miesięcznego okresu świadczenia rehabilitacyjnego.

Pismem z dnia 3 sierpnia 2017 r. powód zwrócił się do pracodawcy o wypłatę zaległego wynagrodzenia z tytułu umowy uzupełniającej do umowy o pracę za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. W odpowiedzi, pismem z dnia 16 sierpnia 2017 r., pracodawca wskazał, że dodatkowe wynagrodzenie za 2016 r. jest nienależne, albowiem zgodnie z § 3 ust. 6 umowy jest ono wypłacane w przypadku wykonywania obowiązków przez cały okres roku obrotowego, który odpowiada kalendarzowemu, co nie miało miejsca, gdyż pracownik przestał wykonywać swe obowiązki od dnia 12 października 2016 r. Dodatkowe wynagrodzenie ma z założenia stanowić gratyfikację za zaangażowanie w

pracę i sprawne kierowanie Działem, które to obowiązki – z przyczyn niezależnych od pracownika – nie były jednak wykonywane od dnia 12 października 2016 r.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 13 lipca 2017 r. – k. 7; uchwała z dnia 15 listopada 2016 r. – k. 30; aneks do umowy o pracę R. A. z dnia 30 listopada 2016 r. – k. 31; pismo powoda z dnia 3 sierpnia 2017 r. – k. 32; pismo pozwanej z dnia 16 sierpnia 2017 r. – k. 3-4; zeznania świadka R. A. – k. 140; przesłuchanie powoda – k. 138-139, 141)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy, ustalono na podstawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie zeznań świadka R. A. oraz częściowo przesłuchania powoda, które były w znacznej mierze spójne, konsekwentne, rzeczowe i korelowały ze sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w zakresie koniecznym do jej rozstrzygnięcia. Jedynie w nieznaczącej części Sąd odmówił wiary przesłuchaniu powoda, który z jednej strony starał się twierdzić, iż nie miał wiedzy, iż jego obowiązki w czasie długotrwałej choroby przejął R. A., ale jednocześnie przyznał, że o fakcie tym informowali go jego podwładni. Fakt ten nie ma i tak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, przy czym pozwana nie twierdziła w ogóle, że powodowi doreczono uchwałę spółki o powołaniu na jego dotychczasowe stanowisko R. A., co miało pozostawać według powoda istotne. Okoliczność ta nie ma jednakże znaczenia, a decydujący dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawał fakt, przyznany przez obie strony procesu, iż w 2016 r. powód od dnia 12 października nie świadczył już faktycznie swych obowiązków, które, z istoty rzeczy, musiały zostać przejęte wówczas przez kogoś innego. Kwestia tego, czy odbyło się to uchwałą, czy zwykłym poleceniem przełożonego nie ma dla sprawy jakiegokolwiek znaczenia. Powód, z niezrozumiałych względów utożsamia bowiem uchwałę z dnia 30 listopada 2016 r. z rozwiązaniem z nim umowy o pracę, co przecież nastąpiło dopiero pismem z dnia 12 lipca 2017 r., po wyczerpaniu prezeń okresu ochronnego. Uchwała natomiast stanowiła wyłącznie wyraz faktycznego sformalizowania wykonywania przez R. A. od połowy października obowiązków Dyrektora Działu Serwisu, co zresztą znalazło potem odbicie w aneksie do jego umowy o pracę. Niewiarygodne są również twierdzenia powoda w zakresie, w jakim wskazywał on na niezadowolenie członków Zarządu z pracy R. A. i chęć jego zwolnienia. Kwestia ta również nie ma dla sprawy znaczenia, ale przesłuchanie W. R. jest nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Trudno uznać, aby rzeczywiście pracownika, z którego jest się niezadowolonym faktycznie awansować i powierzać mu do wykonania istotne obowiązki. Zeznania te wskazują przy tym na ogólny wydzwitek stanowiska powoda, który wszelkimi sposobami (zazwyczaj niemającymi znaczenia dla sprawy) próbował uzasadniać swoje żądanie. Należy zaznaczyć, iż stan faktyczny sprawy pozostawał w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia bezsporny pomiędzy stronami, a Sąd w zasadzie zmuszony został wyłącznie do rozstrzygnięcia kwestii prawnej, dotyczącej zasadności przysługiwania powodowi świadczenia określonego przez strony w umowie z dnia 31 grudnia 2013 r., jako „dodatkowe wynagrodzenie”.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy, jednym z obowiązków pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi. Obowiązkowi temu odpowiada prawo pracownika żądania wypłaty wynagrodzenia po spełnieniu przesłanek jego nabycia. Roszczeniowość świadczenia wynagrodzeniowego powoduje, że za takie nie mogą być uznane nagrody pracownicze, ponieważ ich przyznanie zależy od swobodnego uznania pracodawcy. Przy kwalifikowaniu charakteru prawnego świadczenia nie należy sugerować się jego nazwą, lecz warunkami nabywania. W tym kontekście bez znaczenia pozostawać musi nazwa umówionego świadczenia (premia, dodatkowe wynagrodzenie, nagroda itd.), skoro nie ona decyduje o roszczeniowości i konieczności jego wypłacenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r. (I PKN 235/98, OSNP 1999/15/488), jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę. Tak też nastąpiło w rozpoznawanej sprawie, co jednakże nie świadczy o zasadności powództwa, a dopiero

o konieczności sprawdzenia, czy nastąpiły podstawy do wypłaty „dodatkowego wynagrodzenia” z umowy z dnia 31 grudnia 2013 r.

Artykuł 18 § 1 k.p. statuuje zasadę, iż strony stosunku pracy mogą umówić się w umowie o pracę na warunki korzystniejsze niż ogólnejsze, obowiązujące konkretnego pracownika zasady i tak właśnie stało się w niniejszej sprawie, w której „umową uzupełniającą do umowy o pracę” z dnia 31 grudnia 2013 r. powodowi przyznano składnik wynagrodzenia, który ma zdaniem Sądu niewątpliwie charakter roszczeniowej premii.

W dniu 31 grudnia 2013 r. strony zawarły „umowę uzupełniającą do umowy o pracę”, na podstawie której pracownikowi miało przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków na stanowisku Dyrektora Działu Serwisu (§ 2). Dodatkowe wynagrodzenie zostało uzależnione od wyniku finansowego uzyskanego w kierowanym Dziale, obliczonym za okres roku obrachunkowego. Miało być wypłacane z dołu, w terminie do końca roku następnego, za poprzedni rok obrachunkowy, a obliczane – jako różnica zapłaconych przychodów Działu i jego kosztów, powiększonych o proporcjonalne koszty ogólnozakładowe pracodawcy. Jego wysokość miało stanowić 10% rzeczony różnicy. Miało ono być wypłacone w przypadku wykonywania powierzonych obowiązków na wskazanym stanowisku przez cały okres roku obrotowego, pod warunkiem uzyskania przez Dział dodatniego wyniku finansowego, nie niższego niż 100.000,00 zł (§ 3).

Trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r. (I PK 146/04, Lex nr 390095), iż w orzecznictwie utrwalił się prawidłowy pogląd, że charakter prawny świadczeń zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami należy określać według istoty (treści) warunków (przesłanek, kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie, a nie według regulaminowej lub umownej nazwy świadczenia (uzasadnienie uchwały SN z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192). Sąd Najwyższy, rozważając różnice między premią a nagrodą określił charakter prawny tego pierwszego świadczenia w ten sposób, że stwierdził, iż „różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków” (uzasadnienie uchwały SN z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86; OSNC 1987/5-6/82). Jeżeli warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a spełnienie tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii, przy czym warunki premiowania mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne.

W niniejszej sprawie jednym z wyznaczników należności premii dla powoda było „wykonywanie powierzonych obowiązków na wskazanym stanowisku przez cały okres roku obrotowego, pod warunkiem uzyskania przez Dział dodatniego wyniku finansowego, nie niższego niż 100.000,00 zł.” Nie może budzić wątpliwości, iż kwestie te są kryteriami zobiektywizowanymi i co istotne, wynikającym przecież właśnie z nakładu pracy i sposobu jej świadczenia przez powoda, a co najważniejsze – z konieczności wykonywania obowiązków na stanowisku Dyrektora Działu Serwisu przez cały rok obrachunkowy (równy kalendarzowemu). Bezspornym, jak już wskazano był natomiast w sprawie fakt, iż powód nie świadczył faktycznie pracy w okresie od 12 października do 31 grudnia 2016 r. i już z tego względu żądana premia jest nienależna. Nie budzi wątpliwości Sądu, iż brak spełnienia przesłanki wykonywania obowiązków przez pełen rok nie wynikał z braku chęci, czy zaangażowania powoda, a wyłącznie z niezależnej od niego choroby. Fakt ten nie ma jednakże znaczenia dla konieczności oddalenia powództwa, albowiem strony w swej umowie wyraźnie i jednoznacznie określiły konieczność wykonywania obowiązków przez cały rok, dla uzyskania prawa do premii. Powód znał umowę, podpisał ją, a kwestia ta została mu dodatkowo wyjaśniona w odpowiedzi spółki na wezwanie do zapłaty. Nie da się przy tym rozumieć rzeczony zapisu, jak chciałby powód, aby wystarczającym dla przyznania premii było samo pozostawanie w stosunku pracy przez cały 2016 r. Premia ta, co oczywiste, jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, przysługującym za konkretne wypełnienie sprawdzalnych kryteriów w postaci większego nakładu pracy, w celu uzyskania wyników satysfakcjonujących pracodawcę, który przecież nie ma obowiązku w ogóle premii do zasad wynagradzania wprowadzać. Skoro strony umówiły się w § 3 ust. 6 umowy z dnia 31 grudnia 2013

r., że dodatkowe wynagrodzenie (czyli premia) będzie przysługiwała w przypadku wykonywania obowiązków przez okres całego roku, to zachorowanie powoda i niewykonywanie obowiązków na stanowisku Dyrektora Działu Serwisu od dnia 12 października 2016 r., wyklucza możliwość nabycia prawa do premii za 2016 r. Premia jest ekwiwalentem odzwierciedlającym ilościowe bądź jakościowe efekty pracy i stanowi uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego. Nie jest ona stałym elementem wynagrodzenia za pracę, albowiem pracownik ma do niej prawo, jeżeli zostały spełnione przesłanki jej nabycia, a jej wysokość może być zmienna, zależna od stopnia realizacji tych przesłanek. (por. Z. Kubot, Charakter prawny przyznania, obniżenia oraz odmowy przyznania premii, PiZS 2002/12/15). W przedmiotowej sprawie powód nie spełnił przesłanki nabycia premii za 2016 r., nie wykonując swych obowiązków przez okres całego roku.

Trzeba przy tym zwrócić uwagę, iż nawet przy hipotetycznym założeniu, że premia za 2016 r. byłaby powodowi należna (do czego, zdaniem Sądu, brak podstaw), to powództwo i tak trzeba by oddalić z uwagi na jego przedwczesność. Strony w rzeczonyj umowie z dnia 31 grudnia 2013 r. w sposób specyficzny określiły termin wymagalności roszczenia (§ 3 ust. 3) – jako płatne z dołu, w terminie do końca roku następnego za poprzedni rok obrachunkowy. Pracodawca miałby więc prawo wypłacić sporną premię za 2016 r. aż do dnia 31 grudnia 2017 r., a pracownik i tak nie może jej jeszcze skutecznie dochodzić, skoro nie nadszedł jeszcze dzień jej wymagalności. Nie ma to jednak decydującego znaczenia, z uwagi na kwestie poruszone powyżej.

Z powyższych przyczyn Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła pozwana spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono na jej rzecz od powoda kwotę 2.700,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), na kwotę 2.700,00 zł (75% x 3.600,00 zł).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski