

Sygn. akt VI P 211/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: st.sekr.sąd. Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K.R.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie, odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki K.R. kwotę 13.500 zł (trzyście tysięcy pięćset złotych) brutto tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę

II. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki K.R. kwotę 2100 (dwa tysiące sto złotych) brutto tytułem premii regulaminowej

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 773 zł (siedemset siedemdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.500 zł (cztery tysiące pięćset złotych)

Sygn. akt VI P 211/17

UZASADNIENIE

Powódka K.R. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za okres trzech miesięcy (art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p.) w wysokości 13.500 zł brutto oraz premii regulaminowej za okres od września 2015 r. do grudnia 2016 r. w wysokości 2.100 zł brutto, a także zasądzenie kosztów postępowania.

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. R. z dniem 28 maja 2012 r. została zatrudniona u pozwanego (...) sp. z o.o. na stanowisku projektanta w pełnym wymiarze czasu, początkowo na okres próbny a z dniem 28 sierpnia 2012 r. na czas nieokreślony.

Od dnia 1 czerwca 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.500 zł brutto.

dowód: umowa o pracę – k. 1,17 oraz aneks nr (...) do umowy o pracę – k. 40 B akt osobowych

U pozwanego obowiązywał Regulamin Wynagradzania określający zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

Zgodnie z zawartymi uregulowaniami wynagrodzenie zasadnicze za pracę wypłacane było ostatniego dnia każdego miesiąca (§ 8).

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy zatrudnieni na wszystkich stanowiskach mogli otrzymywać premie uznaniową (§ 9).

Ustanowiona została również premia roczna regulaminowa w wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w IV kwartale roku poprzedniego, proporcjonalnie do przepracowanego okresu pomniejszonego o zasilek chorobowy, świadczenie chorobowe, urlopy bezpłatne w wymiarze 1 roku poprzedzającego datę wypłaty premii regulaminowej oraz proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Premia ta była płatna nie później niż do 30 września każdego roku (§ 11).

Na mocy aneksu z dnia 10 czerwca 2016 r., z dniem 30 września 2016 r. zmieniony został zapis § 8 Regulaminu Wynagradzania, który otrzymał brzmienie: „ wynagrodzenie podstawowe za pracę wypłacane jest ostatniego dnia każdego miesiąca. Wyjątek stanowi wynagrodzenie podstawowe pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników Działu Kadr i Księgowości (tj. Główna Księgowa, Specjalista ds. finansowych, Specjalista ds. marketingu i systemu jakości, Kierownik Biura projektowego, Pracownik administracyjno – księgowy), które wypłacane jest do dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni”.

W dniu 16 sierpnia 2016 r. na mocy kolejnego aneksu do Regulaminu Wynagradzania, został ponownie zmieniony zapis § 8, zgodnie z którym wynagrodzenie podstawowe za pracę wypłacane jest do dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni.

Nadto zmianie uległ również zapis odnośnie premii regulaminowej (§ 11), w którym wskazano, że ustanawia się premię regulaminową w wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w IV kwartale roku poprzedniego, proporcjonalnie do przepracowanego okresu pomniejszonego o zasilek chorobowy, świadczenie chorobowe, urlopy bezpłatne, w wymiarze 1 roku poprzedzającego datę wypłaty premii regulaminowej oraz proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Premia ta płatna będzie za okres od września 2015 r. do grudnia 2016 r. w terminie do dnia 31 marca 2017 r. a za każdy kolejny pełny rok kalendarzowy do dnia 31 marca następnego roku.

Zmiany wchodziły w życie z dniem 31 sierpnia 2016 r.

W praktyce premia miała być tak obliczana, iż za okres od września 2015r. do września 2016 miało być wyliczone z przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia GUS z IV kwartału 2015r. a za okres październik – grudzień 2016- wg wynagrodzenia przeciętnego wg GUS z IV kwartału 2016r.

Z dniem 28 marca 2017 r. wprowadzona została kolejna zmiana w zakresie terminu wypłaty premii regulaminowej, zgodnie z którą termin wypłaty premii za okres od września 2015 r. do grudnia 2016 r. został przesunięty do dnia 30 czerwca 2017 r.

Na mocy porozumienia zawartego w dniu 14 grudnia 2012 r. pomiędzy pracodawcą a pracownikami strony postanowiły o nie tworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z przepisami co roku były podpisywane porozumienia o nietworzeniu funduszu.

dowód: Regulamin Wynagradzania – k. 18-19 (k.52), aneks – k. 20, k.21, k. 22, porozumienie – k. 53, zeznania Z. G. – k. 57-59 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:40:46-01:15:19)

Na przełomie 2015/2016r. spółka zaczęła popadać w problemy finansowe związane m.in. z faktem braku płatności od kontrahentów oraz spadającej liczby kontraktów. Z powodu coraz większych trudności płatniczych zmieniono w sierpniu w regulaminie termin płatności wynagrodzenia za pracę, przesuując go na najdalszy możliwy ustawowo termin – 10tego następnego miesiąca, oraz odsuwając w czasie wypłatę premii za rok 2015/16, przesuując go z września 2016 na marzec 2017, bowiem we wrześniu nie było pieniędzy na wypłatę premii.

Powódka wynagrodzenie za wrzesień 2016 r. otrzymała w dniu 3 października 2016 r. jeszcze w pełnej wysokości.

Wynagrodzenie za październik 2016 r., płatne do dnia 10 listopada 2016 r., zostało wypłacone w dwóch ratach, tj. w dniu 3 listopada 2016 r. w wysokości 1.634,13 zł i w dniu 1 grudnia 2016 r. w wysokości 1.517,29 zł.

Wynagrodzenie za listopad 2016 r. zostało przekazane na rachunek bankowy powódki w dniu 22 grudnia 2016 r. w wysokości 1.688,17 zł oraz w dniu 10 stycznia 2017 r. w wysokości 1.529,62 zł.

W dniu 11 stycznia 2017 r. pozwany dokonał zapłaty wynagrodzenia za miesiąc grudzień w wysokości 783,89 zł a w dniu 21 lutego 2017 r. kwoty 2.351,67 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2016 r.

Dnia 7 marca 2017 r. powódka otrzymała wynagrodzenie za styczeń 2017 r., ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, tytułem odprawy i odsetki w łącznej wysokości 10.172,31 zł.

dowód: potwierdzenie wykonania operacji – k. 39-45, zeznania Z. G. – k. 57-59 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:40:46-01:15:19, zeznania powódki K.R. – k. 55-57 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:07:18-00:40:46)

Z uwagi na zobowiązania kredytowe powódka, w związku z przesunięciem przez pracodawcę terminu płatności wynagrodzenia z ostatniego dnia miesiąca do dnia 10 następnego miesiąca, musiała zabezpieczyć środki na spłatę kredytu mieszkaniowego z własnych oszczędności. Zatem zużyła już swoje oszczędności na zabezpieczenie spłaty kredytu we wrześniu. Następnie, w sytuacji braku wypłaty wynagrodzenia w terminie w całości, musiała korzystać również z pomocy finansowej rodziców.

Pozwany z uwagi na problemy finansowe podjął próbę porozumienia się z pracownikami co do zmniejszenia wysokości miesięcznych wynagrodzeń pracowników do kwoty 2.000 zł jako płacy zasadniczej przez okres trzech kolejnych miesięcy, a następnie wyrównania wynagrodzenia po okresie 3 miesięcy bez odsetek. Powódka uczestniczyła w zespole negocjującym warunki porozumienia. Pracownicy mieli wątpliwości co do treści porozumienia, czy rzeczywiście daje im ono gwarancję wypłaty reszty wynagrodzenia po trzech miesiącach. Z uwagi na fakt, że pracodawca nie chciał zmienić treści porozumienia, do zawarcia tego porozumienia w grudniu nie doszło.

dowód: zeznania powódki K.R. – k. 55-57 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:07:18-00:40:46, zeznania Z. G. – k. 57-59 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:40:46-01:15:19)

W dniu 31 stycznia 2017 r. powódka K.R. rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazując jako przyczynę fakt niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia, zgodnie ze stanem konta z dnia 30 stycznia 2017r., w kwocie 3.375 zł brutto za miesiąc grudzień 2016 r., którego termin płatności upłynął w dniu 10 stycznia 2017 r. oraz niedopełnienie obowiązku należytego wynagrodzenia w terminie, począwszy od wynagrodzenia za październik 2016 r. do dnia złożenia oświadczenia.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 1 oraz świadectwo pracy – k. 2 C akt osobowych

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódki, sytuacja z wypłatą wynagrodzenia pracownikom pozwanej nie uległa poprawie. Zawarto w 2017 z większością pracowników, którzy nie złożyli wypowiedzeń ani oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy, porozumienia i obecnie wypłacane jest im wynagrodzenie w części około 3 tysięcy złotych każdy, a reszta ma być wyrównywana kwartalnie bez odsetek.

W okresie zatrudnienia powódki były też problemy z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne pracowników – pozwana spółka zawarła tu układ ratalny z ZUS, który jest w toku spłacania.

Powódka rozwiązując stosunek przy nie maila umówionej pracy gdzie indziej – poszukiwała jej jeszcze przez kilka miesięcy, zanim otrzymała nową pracę.

dowód: zeznania powódki K.R.– k. 55-57 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:07:18-00:40:46, zeznania Z. G. – k. 57-59 (zapis rozprawy z dn. 27.11.2017r. 00:40:46-01:15:19)

Wynagrodzenie powódki K. R.wynosiło 4.500 zł brutto.

dowód: zaświadczenie – k. 17

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów przedłożone w toku postępowania przez strony, których rzetelność i autentyczność nie była kwestionowana, a nadto zeznania stron.

Zeznania stron postępowania Sąd uznał za wiarygodne w zakresie istotnych okoliczności sprawy. Strony zgodnie oświadczyły, iż wynagrodzenia nie były płatne w terminie, nadto płatne były w częściach, a okres dokonywanych wpłat z każdym miesiącem wydłużał się, zaś wysokość części wypłacanego wynagrodzenia malała – co wynikało z załączonych przez powódkę potwierdzeń przelewu. Bezsprzeczne pozostawał również fakt, że powódce nie została wypłacona premia regulaminowa.

W ocenie Sądu istotne okoliczności sprawy pozostawały bezsporne, a jedynie ich interpretacja i ocena prawna stały się przedmiotem niniejszego rozpoznania.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż powódka domagała się zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Obowiązkiem Sądu było zatem rozważenie czy przyczyny wskazane przez powódkę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zasługiwały na uwzględnienie i w istocie mogły stanowić o przyjęciu zasadności roszczenia i uznaniu, że pracodawca w istocie w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, 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 została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

Przepis art. 55 § 1¹ k.p. odnosi się do pojęcia "ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika". W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (vide: wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, Monitor Prawa Pracy 06.12.661 oraz wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 06.2.23).

Na gruncie przedmiotowej sprawy bezspornym pozostaje, iż do rozwiązania umowy o pracę wskutek decyzji – oświadczenia pracownika. W tym zakresie w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka wskazała jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia fakt niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia w kwocie 3375 zł brutto za miesiąc grudzień 2016 r., którego termin płatności upłynął w dniu 10 stycznia 2017 r. oraz niedopełnienie obowiązku wypłaty należnego wynagrodzenia w terminie, począwszy od października 2016 r.

W oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, Sąd uznał, że rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę z winy pracodawcy było zasadne.

W myśl art.85 § 2 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Brak wypłaty wynagrodzenia za pracę stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Do naruszenia tego dochodzi zarówno w sytuacjach zawinionych przez pracodawcę, jak też w sytuacjach przez niego niezawinionych. Z kolei osiągnięcie wynagrodzenia jest jednym z zasadniczych celów pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 roku wyjaśnił, iż naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale (II PK 220/11). Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 roku, III UK 57/08).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego obowiązek wypłaty wynagrodzenia traktuje zatem jako główny (zasadniczy) obowiązek o charakterze bezwzględny, a brak zawinięcia pracodawcy w pozyskaniu środków na wynagrodzenia nie traktuje jako przesłanki, wykluczającej jego winę w tym zakresie. Zapatrywanie to jest słusznie, gdyż trudno oczekiwać od pracownika, aby nadal pozostawał w zatrudnieniu w sytuacji, gdy nie otrzymuje terminowo wynagrodzenia za kilkumiesięczny przepracowany okres (w przypadku powódki był to okres od października 2016 roku, w którym to miesiącu po raz ostatni zostało terminowo i w całości wypłacone wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2016 r.), a nadto w perspektywie brak jest widoków do otrzymania należności w terminie, gdyby nadal pozostawała w zatrudnieniu przez kolejne miesiące. Tym samym, ustawodawca umożliwił pracownikowi natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia istotnych interesów takiego pracownika. Istotnie należy pamiętać, aby zbyt rygorystycznie w takiej sytuacji nie potraktować pracodawcy i np. w przypadku niewypłacenia nieznacznej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy zwrócić należy uwagę, że w kolejnych miesiącach pracodawca wypłacał należne wynagrodzenie po pierwsze w części a po wtóre z coraz większym opóźnieniem. W listopadzie powódka otrzymała tylko połowę wynagrodzenia netto w terminie, resztę otrzymała po 20 dniach opóźnienia. Za listopad powódka w terminie nie otrzymała nawet części – pierwsza część wynagrodzenia, około połowy, została jej wypłacona 22 grudnia a więc 12 dni po terminie. Nadto za miesiąc grudzień 2016 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w zaledwie w kwocie 783,89 zł (k.43), a pozostałą jego część dopiero w dniu 21 lutego 2017 r., czyli miesiąc i 11 dni po terminie, i to już po rozwiązaniu stosunku pracy.

Nie budzi wątpliwości iż otrzymywanie wynagrodzenia w taki sposób rodzi szkodę po stronie pracownika. Przypomnieć należy, iż powódka ma kredyt mieszkaniowy, w takiej sytuacji finanse pracownika są nierzadko bardzo napięte, a płynność finansowa mała, zawsze jest stres, czy starczy na kredyt i życie. Gdy nie otrzymuje się całej pensji ta układanka się rozpada i pracownik ma problem, co płacić, z czego rezygnować. Tu powódka musiał korzystać z pomocy rodziny, co zawsze budzi pewien dyskomfort psychiczny, bowiem każdy chce uchodzić w oczach rodziców za osobę dającą sobie radę w życiu, nie potrzebującą utrzymania od rodziców w dorosłym życiu, co rozpatruje się jako słabość.

Podkreślić należy, iż nie może się zwolnić od odpowiedzialności pracodawca wypłacając część wynagrodzenia w tej sytuacji. Powódka otrzymywała wynagrodzenie za prace inżynierską, merytoryczną, w zakresie projektowania, na poziomie płacy minimalnej, a więc poniżej kwalifikacji. Resztę dostawała po terminie i to z coraz większym opóźnieniem. Za listopad wynagrodzenie w ogóle było opóźnione – pierwsza transza aż o 12 dni a druga 300 dni. Kolejne wynagrodzenie za grudzień – jeszcze gorsza sytuacja, bowiem powódka otrzymała tylko 783 zł dzień po

terminie, ale resztę dostała dopiero po 42 dniach. Wszystko to wskazuje na pogarszającą się sytuację z zapłatą i nie można uznać, by te nieterminowości, by te braki były na tyle małe, by zdejmowały z pracodawcy odpowiedzialność, by uznać je za lekkie naruszenie obowiązków pracodawcy. W ocenie sadu za lekkie naruszenie obowiązków pracodawcy można uznać tylko kwestię bądź jednorazowego obsunięcia się z terminem, lub niewypłacenia jedynie nieznacznej części, gdy wypłacona jest w terminie przeważająca część należności, bądź niewypłacenie części spornej, w sytuacji jakiś niejasności. Pozostałe przypadki uznać jednak należy za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy. Tym bardziej, iż za niewypłacaniem świadczeń w terminie szło też nieuiszczanie składek na ubezpieczenie społeczne, co przyznał przedstawiciel pozwanego – obecnie spółka ma układ ratalny z ZUS, co świadczy o tym, że składki od wynagrodzeń nie były płacone.

Do tego dodać należy, iż w chwili rozwiązywania stosunku pracy nie było widoków na poprawę sytuacji, nie było zatem znamion, że te kłopoty są przejściowe i już mijają – wręcz przeciwnie – pracodawca negocjował porozumienia z pracownikami, by za ich zgodą wypłacać im w terminie tylko część wynagrodzenia, a resztę raz na kwartał i to bez odsetek – trzeba zauważyć, iż pracownicy są na tym stratni nie tylko przez to że na bieżąco dysponują mniejszą kwotą, ale i przez to że nie otrzymują rekompensaty za opóźnienie w wypłacie.

Po stronie powódki nie można się dopatrzeć żadnej złej woli w skorzystaniu z przysługującego jej uprawnienia ustawowego. Byłoby tak, gdyby powódka np. wykorzystała to jako pretekst do przejścia szybkiego do innej firmy. Tymczasem powódka zeznała, a strona pozwana nie zakwestionowała tego, iż po rozwiązaniu nie miała niczego umówionego, przez kilka miesięcy szukała pracy.

Podkreślić w tym miejscu należy, że obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia, a nie uzyskiwanie na to wynagrodzenie środków finansowych. Z punktu widzenia zatem tego obowiązku trzeba rozpatrywać winę pracodawcy, ponieważ jest całkowicie obojętne, skąd pracodawca czerpie środki na należne pracownikom wynagrodzenia. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i w zakresie oceny winy pracodawcy - nie mają znaczenia przyczyny braku możliwości pozyskania przez niego środków na jego wypłatę (ryzyko prowadzenia działalności).

Powódka wobec niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w terminie oraz płatną w częściach, de facto w coraz mniejszych częściach i w większej zwłoce, miała pełne prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Tym bardziej, iż wynagrodzenie należne za miesiąc grudzień 2016 r. było kolejnym wypłaconym powódce przez pozwanego wynagrodzeniem spóźnionym i w ratach.

W konsekwencji Sąd uznając roszczenie powódki za zasadne, albowiem rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. bez wypowiedzenia, było uzasadnione ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest wypłata wynagrodzenia w pełnej wysokości i w terminie, a żądane odszkodowanie nie przekracza wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który dla powódki wynosił trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Zasądając odszkodowanie w wysokości 13.500 zł brutto na rzecz powódki tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy Sąd oparł się na przedłożonym do akt sprawy zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy sporządzony przez pracodawcę, albowiem jego rzetelność jak i obliczenia sumaryczne nie były kwestionowane przez stronę powodową. Sąd nie znalazł także podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Pozwany pracodawca wskazał, iż kwota miesięcznego wynagrodzenia powódki stanowiła kwotę 4.500 zł.

Powódka domagała się również zasądzenia na jej rzecz premii regulaminowej w wysokości 2.100 zł. Zdaniem Sądu żądanie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z zapisami Regulaminu Wynagradzania obowiązującymi na dzień 31 sierpnia 2016 r. premia regulaminowa przysługiwała w wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w IV kwartale roku

poprzedniego, proporcjonalnie do przepracowanego okresu pomniejszonego o zasiłek chorobowy, świadczenie chorobowe, urlopy bezpłatne, w wymiarze 1 roku poprzedzającego datę wypłaty premii regulaminowej oraz proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Premia za okres od września 2015 r. do grudnia 2016 r. płatna miała być w terminie do dnia 31 marca 2017 r.

Nie sposób zatem podzielić stanowisko pozwanego, iż zgodnie z treścią zapisu Regulaminu Wynagradzania premia regulaminowa przysługiwała tylko osobom zatrudnionym na dzień wypłaty tejże premii. W § 11 Regulaminu bowiem brak jest zapisu o konieczności pozostawania w zatrudnieniu na dzień wypłaty premii regulaminowej, a jedynie określone są warunki wysokości jej przyznania. Przy czym dotychczasowa praktyka niewypłacania przez pracodawcę premii regulaminowej osobom niezatrudnionym w dacie jej wypłaty nie może stanowić źródła prawa, a tym bardziej podstawy oddalenia powództwa w tym zakresie.

Praktyka ta wynikała z tego, że zawsze premie płacono w ostatnim dniu okresu, za jaki przysługuje (od października poprzedniego roku do września danego roku płatne 30 września). Było zatem zrozumiałe samo przez się, iż otrzymują premię osoby zatrudnione, bowiem jakby 30 września nie były zatrudnione, nie miałyby przepracowanego okresu, za który premia przysługuje.

Zasadą w prawie pracy jest, iż świadczenia uzależnione są od okresu za który przysługują – innymi słowy, jeśli świadczenie jest za jakiś okres, to do nabycia uprawnień liczy się tylko to, czy pracownik przepracował cały ten okres, a późniejsze zdarzenia między końcem tego okresu a data jego wymagalność nie mają znaczenia. Analogicznie wynagrodzenie za styczeń zależy jedynie od przepracowania owego stycznia, nie ma warunku iż dacie płatności wynagrodzenia za styczeń (czyli 10go lutego) podana osoba ma być jeszcze pracownikiem. Premia regulaminowa stanowi inny składnik wynagrodzenia, jest elementem wynagrodzenia, tylko inaczej liczoną i te opisane wyżej zasady też się do niej stosują.

Pozbawienie pracownika premii będzie zależało od charakteru premii oraz tego, czy stosunek pracy ustaje w trakcie okresu premiowego czy po jego zakończeniu. Niewypłacenie premii uzależnionej od zysku spółki jest możliwe w przypadku, gdyby pracownik wypowiedział umowę o pracę lub jemu wypowiedziano umowę o pracę jeszcze w trakcie trwania okresu premiowego. Przykładowo, jeśli premia z zysku należy się za rok 2010 i jest wypłacana w kwietniu 2011 r., to pracownik, który rozwiązał, lub z którym rozwiązano stosunek pracy w sierpniu 2010 r., może być pozbawiony prawa do wypłaty premii (por. uchwała SN z 30 października 1985 r. III PZP 33/85: Postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w przedsiębiorstwie państwowym (art. 10 ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych - tekst jedn.: Dz. U. z 1984 r. Nr 16, poz. 74 ze zm.) za konkretny okres rozliczeniowy wyłączające prawo pracownika do premii w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu jest nieważne bez względu na to, kiedy regulamin został uchwalony). W uzasadnieniu tej uchwały SN wskazał, że podstawową przesłanką uzasadniającą prawo pracownika do premii za konkretny okres rozliczeniowy jest rzetelna praca w tym okresie. Należy zgodzić się z zapatrywaniem, że brak uprawnień pracownika do premii z zysku za konkretny okres rozliczeniowy w razie rozwiązania stosunku pracy w tym okresie nie wiąże się bezpośrednio z samym świadczeniem pracy, lecz taka przesłanka pozostaje w związku z pojęciem szerszym, jakim jest stosunek pracy. Nie może jednak ująć uwagi, że wynagrodzenie za pracę nie jest pojęciem jednolitym, przy czym składające się na nie poszczególne składniki z reguły w sposób istotny różnią się między sobą. Przykładowo, wynagrodzenie zasadnicze różni się w swych podstawowych założeniach od wynagrodzenia premiowego lub wynagrodzenia mającego charakter dodatków otrzymywanych przez pracownika z różnych tytułów (np. dodatek za wysługę lat, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia itp.). Wszystkie te składniki, jakkolwiek stanowią wynagrodzenie za pracę i podlegają ogólnym regułom dotyczącym wynagrodzenia za pracę, różnią się między sobą co do przesłanek ich nabycia. SN w wyroku z dnia 18 września 1986 r., I PRN 71/86 (OSNCP 1987, z. 12, poz. 208) przesądził, że wykładnia zawarta w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85, ma odpowiednie zastosowanie do regulaminu podziału premii obciążającej koszty działalności zakładu pracy i objętej zakładowym systemem wynagradzania (czyli regulaminem wynagradzania, jak w pozwanej spółce) (por. też uzasadnienie uchwały z dnia 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNCP 1987, z. 12, poz. 197).

Pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 KP), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 KP) i równego traktowania pracowników (art. 11² KP) (tak słusznie SN w wyroku z dnia 23 października 1996 r. I PRN 94/96, OSNP 1997/8/131, podobnie SN w wyroku z 5 grudnia 1996r., I PKN 30/96). Analogiczne stanowisko zajął SN jeszcze w szeregu innych orzeczeń (np. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86 (OSNCP 1987, z. 5-6, poz. 82), w wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 86/06.), zatem stanowisko to należy uznać za ugruntowane i niekwestionowane w późniejszym orzecznictwie (wyrok SA w Warszawie z 30 października 2014r. III APa 33/13) ani doktrynie (por: „Nie jest dopuszczalne pozbawienie premii pracownika, który przepracował cały okres premiowy, a dopiero po jego upływie odszedł z firmy” (por. K. Dulewicz, Kiedy pracodawca musi wypłacić premię byłemu pracownikowi, opublikowane Gazeta Prawna 22.03.2010r.).

Tu premia uzależniona była tylko od przepracowania danego okresu premiowego a jej wysokość zależała tylko od komunikatu GUS o wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i liczby dni przepracowanych. Zatem uznać należało, iż jeśli powódka przepracowała cały ten okres premiowy, premia jej się należy.

Także nieznaną wysokość przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2016 r. nie mogła stanowić podstaw do odmowy wypłaty powódce premii regulaminowej. Argument ten jest o tyle niezasadny, iż właściwy komunikat ukazał się 9 lutego 2017r. (Monitor Prawny 2017, poz 180) więc nie było przeszkód wypłacenia tego świadczenia w terminie wskazanym w aneksie do regulaminu.

Nie ma też absolutnie znaczenia, powoływany przez stronę pozwaną dopiero na rozprawie (brak go w odpowiedzi na pozew) argument o rzekomym socjalnym charakterze owej premii.

Składnik ujęty w regulaminie wynagrodzenia staje się elementem wynagrodzenia z aprace sensu stricto i żadną miarą nie ma charakteru socjalnego a tym bardziej uznaniowego. Byłoby to sprzeczne z art. 13 k.p.. Jest to po prostu regulaminowy składnik wynagrodzenia, spełnienia warunków kTMórego roszczenie o jego wypłatę.

Twierdzenie o tym, jakoby premia ta została wprowadzana w zamian za rezygnację z tworzenia funduszu, jest nieprzekonujące i nieudowodnione. Z samej korelacji czasowej rezygnacji z funduszu jak i wprowadzenia regulaminu takiego wniosku nie można wyciągać. Sam przedstawiciel pozwanego zeznał, iż w 2012r. pozwana spółka przekroczyła stan 20 pracowników. Zgodnie z obowiązującymi przepisami powodowało to konieczność stworzenia regulaminu wynagradzania (art. 77² § 1 k.p. w brzmieniu ówczesnie obowiązującym) jak i podjęcia decyzji co do Funduszu Świadczeń Socjalnych (art. 3 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w brzmieniu ówczesnie obowiązującym). Zatem regulamin, jak i porozumienie z 14 grudnia 2012r. powstały w wykonaniu wymagań odrębnych przepisów prawa. Nie ma między nimi związku. Gdyby rzeczywiście był związek między nieutworzeniem funduszu a przyznaniem premii regulaminowej, winno to być wskazane w regulaminie, a nic takiego nie ma w jego treści. W takich okolicznościach, premia regulaminowa stała się zwykłym składnikiem wynagrodzenia za prace, należnym po spełnieniu warunków, a w żadnym wypadku nie jest składnikiem uznaniowym, jak chciałaby pozwana spółka. Okoliczności wprowadzania do regulaminu premii nie oznaczają utracenia przez nią charakteru roszczeniowego w przypadku spełnienia przesłanek regulaminowych.

Swoją drogą stanowisko strony pozwanej, z której twierdzenia wynika, iż pracodawca uzyskał zgodę przedstawicieli pracowników na nietworzenie funduszu i niewypłacanie świadczenia urlopowego (inaczej wymagalnych zgodnie z ustawą o funduszu świadczeń specjalnych) zapewniając ich o tym iż w to miejsce dostaną premię, a następnie twierdząc, iż pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty tej premii jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego naruszając zasadę lojalności obu stron w stosunku pracy względem siebie. Strony stosunku pracy powinny postępować lojalnie i dotrzymywać postanowień, na jakie się umówiły. Jest to nielojalne, jeśli pracodawca najpierw mówi: nie stworzę funduszu nie wypłacę świadczeń urlopowych, ale w zamian za to środki, które by były odkładane na fundusz przeznaczony na premię, która zostanie wypłacona w wysokości 40 % przeciętnego wynagrodzenia (por. wypowiedź

przedstawiciela pozwanego k. 57) a potem twierdzi iż nie ma obowiązku wypłaty takiej premii, bowiem w ten sposób pracodawca przeczy swoim obietnicom, których powinien dotrzymywać. Nie tworząc funduszu i wprowadzając premię regulaminową pracodawca de facto zmienił charakter wypłaty przeznaczonych na to środków - nie stanowi to żadnego świadczenia socjalnego (bo funduszu socjalnego pracodawca nie utworzył), owo świadczenie jest w regulaminie wynagradzania, ma więc charakter wynagrodzenia i jest roszczeniowe, nie uznaniowe. Jakby pracodawca chciał by owa wypłata nie obejmowała byłych pracowników, który przepracowali cały okres za jaki się należy, to winien po prostu stworzyć fundusz, a nie od niego się uchylać.

Innymi słowy – umieszczeni regulacji co do premii w regulaminie wynagradzania, w sposób, który jasno i precyzyjnie wskazuje warunki jej otrzymania oznacza, iż jest to świadczenie stanowiące składnik wynagrodzenia sensu stricto, które należy się pracownikowi, który spełnił owe warunki.

Wskazać należy, iż powódka okres objęty premią regulaminową, tj. od września 2015 r. do grudnia 2016 r. była zatrudniona u pozwanego. Zatem do obliczenia należnej jej premii regulaminowej uwzględnić należało przyjąć, zgodnie ze słowami prezesa spółki (k. 58) wysokość przeciętnego wynagrodzenia wg GUS w czwartym kwartale 2015 r. za okres od września 2015 r. do września 2016 r. w wysokości 4.066,95 zł (zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2016 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2015 r. M.P.2016.148) oraz wysokość przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2016 r. za okres od października 2016 r. do grudnia 2016 r. w wysokości 4.218,92 zł (zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2017 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2016 r. M.P.2017.180).

Za ten pierwszy okres średnia dzienna wyniosła 4,44 zł (4066,95 wynagrodzenia przeciętnego x 40 % = 1626,78, zaś 1626,78/396 tego okresu to 4,44 zł). Sąd dokonując wyliczeń kwoty premii regulaminowej za okres od września 2015 r. do września 2016 r. proporcjonalnie pomniejszył wysokości należnej premii o 17 dni choroby, zgodnie z zapisami § 11 Regulaminu Wynagradzania, co dawało kwotę łączną za tenże okres 1.682,76 zł (379 dni x 4,44 zł dziennie zgodnie z wyliczeniem od kwoty bazowej 4.066,95 zł x 40% : 396 dni).

Za okres od października 2016 r. do grudnia 2016 r. przy kwocie 40% z 4.218,92 zł, wysokość premii regulaminowej stanowiła kwotę 425,04 zł (92 dni x 4,62 zł dziennie, zgodnie z wyliczeniem 4218,92 x 40% = 1687,57 i to ; 92 dni okresu (nie było żadnych wyłączeń z powodu nieobecności) daje 425,04).

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem premii regulaminowej, kwotę 2.100 zł brutto, zgodnie z żądaniem pozwu, biorąc pod uwagę, iż sąd jest związany granicami żądania, o czym orzekł w punkcie drugim wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 773 złotych, tytułem opłaty stałej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż pozwany przegrał proces w zakresie roszczeń objętych punktem I i II wyroku, Sąd na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 13 oraz 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego(...) wG.kwotę 773 złotych (5% z kwoty 15.600 złotych).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, o czym orzekł w punkcie czwartym wyroku.