

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2016 roku

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Janina Piłatkowska

Beata Krystyna Tomanek

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

przeciwko L. N. (1)

o zapłatę odszkodowania

oraz z powództwa wzajemnego L. N. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

o zapłatę odszkodowania

1. oddala powództwo główne;

2. zasądza od powoda (pозwanego wzajemnego) (...) spółki ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) L. N. (1) kwotę 8.843,76 złotych (osiem tysięcy osiemset czterdzieści trzy złote 76/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca 2015 r do dnia zapłaty;

3. wyrokowi w punkcie drugim nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pozwanego (powoda wzajemnego) tj; kwoty 2.947,92 złotych (dwa tysiące dziewięćset czterdzieści siedem 92/100);

4. zasądza od powoda (pозwanego wzajemnego) (...) spółki ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) L. N. (1) kwotę 900,00 złotych (dziewięćset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

5. nakazuje ściągnąć od powoda (pозwanego wzajemnego) (...) spółki ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:

- kwotę 234,00 złotych (dwieście trzydzieści cztery 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu wydatków poniesionych w sprawie;

-kwotę 443,00 złotych (czteryście czterdzieści trzy 00/100) tytułem zwrotu nieuiszczonej opłaty od pozwu wzajemnego, której pozwany (powód wzajemny) nie miał obowiązku uiścić.

Janina Piłatkowska SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Beata Krystyna Tomanek

Sygn. akt. VI P 173/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 kwietnia 2015 roku powódka (pозwana wzajemna) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. wniosła o zasądzenie od pozwanego (powoda wzajemnego) L. N. (1) 8.843,76 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Powód (pозwany wzajemny) podnosił, że pozwany (powód wzajemny) był pracownikiem od dnia 25 kwietnia 2005 r. zatrudnionym na stanowisku kierowcy sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. W ciągu ostatnich trzech miesięcy pracy pozwany (powód wzajemny) otrzymywał średnie wynagrodzenie w wysokości 2.947,92 złotych brutto. W dniu 7 kwietnia 2015 r pozwany (powód wzajemny) złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę złożenia ww oświadczenia pozwany (powód wzajemny) wskazał nieprzestrzeganie warunków wynagradzania określonych w Regulaminie Pracy oraz Regulaminie Wynagradzania Pracowników dotyczących wypłacania wynagrodzenia zasadniczego, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej premii uznaniowej i wynagrodzenia za czas przestoju. Pozwany (powód wzajemny) zarzucił powodowi (pозwanemu wzajemnemu) nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia. Powód (pозwany wzajemny) wskazuje, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 7 kwietnia 2015 roku zostało złożone bezzasadne. W dniu składania przez pozwanego (powoda wzajemnego) w/w oświadczenia nie istniały żadne przyczyny, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego (powoda wzajemnego).

Powód (pозwany wzajemny) podnosił, że wypłacał pracownikom wynagrodzenie określone w stałej wysokości w terminie wynikającym z § 7 ust. 1 Regulaminu Pracy tj; z dołu do dnia 10 miesiąca następującego po miesiącu, za który należne było wynagrodzenie. Pracownikom w tym pозwanemu (powodowi wzajemnemu) wypłacany było również składnik wynagrodzenia zmienny tzw. premia uznaniowa. Zgodnie z § 3 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania premia uznaniowa jest uzależniona od efektów pracy pracowników. W praktyce w odniesieniu do pozwanego (powoda wzajemnego) zatrudnionego, jako kierowcy- sprzedawcy efektywność pracy ustalana była w powiązaniu z wartością przypisaną pracownikowi sprzedaży w okresie premiowym. Zgodnie z ustalonymi zasadami i praktyką premie te płatne były do około 20 dnia miesiąca następującego po okresie premiowym. Wynikało to z tego, że dopiero wówczas możliwe było ich wyliczenie na podstawie otrzymywanych z rynku danych sprzedażowych, gdyż premie i ich wysokość zależne były od spełnienia przez pracownika kryteriów premiowych (np. wysokości sprzedaży, braku zaległości w płatnościach przez kontrahentów). Dodatkowe kryteria premiowania pracowników zostały zawarte w § 5 ust. 2 Regulaminu premiowania, a mianowicie: sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, przestrzeganie Regulaminu Pracy i wynikające z niego obowiązki, obecność oraz stosunek do klientów i współpracowników. Dopiero łączne spełnienie w/w kryteriów dawało pracodawcy podstawę do przyznania premii uznaniowej. W czasie trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego (powoda wzajemnego) było mu wypłacane wynagrodzenie zasadnicze – z dołu do 10 dnia miesiąca a ewentualne premie wypłacane w okolicach 20 dnia miesiąca, co stanowiło normalną i uzasadnioną praktykę powoda. W ocenie powoda (pозwanego wzajemnego) pozwany (powód wzajemny) takie działanie akceptował. Powód (pозwany wzajemny) podnosił także, że w dniu 18 grudnia 2014 roku podpisana została przedwstępna umowa sprzedaży udziałów powoda (pозwanego wzajemnego) i w okresie oczekiwania na uzyskanie stosownych zgód na nabycie udziałów u powoda (pозwanego wzajemnego) pojawił się za zgodą ówczesnych współników powoda przedstawiciel nowego inwestora – (...)S.A. Kluczowym oczekiwaniem nowego inwestora było zapewnienie terminowości wypłat wynagrodzeń pracownikom. Oczekiwanie to zostało spełnione – poczynając od stycznia 2015 roku i wszystkie wynagrodzenia były wypłacane w ww terminach także wobec pozwanego

(powoda wzajemnego). Powód (pozwany wzajemny) rzetelnie informował pracowników w trakcie organizowanych w tym celu spotkań o pojawieniu się inwestora oraz możliwych zmianach właścicielskich. Pracownicy mieli, więc świadomość, że kondycja finansowa pracodawcy w 2014 roku uległa zdecydowanej poprawie. Wynagrodzenia zaczęły być wypłacane w pełnej wysokości i w przewidzianych terminach, podczas gdy wcześniej zdarzały się opóźnienia i płatności tylko częściowe. Powód (pozwany wzajemny) zaprzeczał jakoby naruszył zasady dotyczące zasad naliczania i wypłacania pozwanemu (powodowi wzajemnemu) dodatkowych składników wynagrodzenia. Powód (pozwany wzajemny) wypłacał swoim pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym celu zostały ustalone stawki ryczałtowe w wysokości 350,00 złotych brutto za pracę nadliczbową oraz 500 złotych brutto za pracę w nocy. Po zakończeniu każdego miesiąca powód (pozwany wzajemny) obliczał stawkę godzinową każdego pracownika dzieląc jego wynagrodzenia zasadnicze przez liczbę godzin nadliczbowych doliczając do wyniku kwotę dodatku za taką pracę. Jeżeli wynik tego rachunku dawał kwotę mniejszą lub równą od ustalonego ryczałtu pracownikowi wypłacany był ryczałt. Jeżeli wynik był wyższy to poza ryczałtem pracownikom wypłacane było należne wynagrodzenie za nadgodziny przekraczające kwotę ryczałtu.

Ryczałty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ewentualna dopłata (jeżeli była należna) wypłacane były wraz pozostałym wynagrodzeniem za pracę; tj do 10 dnia kolejnego miesiąca.

W odniesieniu do pozwanego (powoda wzajemnego) powód (pozwany wzajemny) wywiązywał się z w/w obowiązków wypłacając mu należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej lub udzielając pozwanemu (powodowi wzajemnemu) czasu wolnego w godzinach nadliczbowych, co potwierdzają w szczególności karta wynagrodzeń oraz prowadzona przez powoda (pozwanego wzajemnego) ewidencja czasu pracy pracowników.

Powód (pozwany wzajemny) twierdził, że wskazane przez pozwanego (powoda wzajemnego) przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania okresu wypowiedzenia są pozorne. W opinii powoda (pozwanego wzajemnego) jedyną rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego (powoda wzajemnego) była chęć natychmiastowego podjęcia zatrudnienia w (...)sp. z o.o czego pozwany (powód wzajemny) nie mógł uczynić ze względu na obowiązujący go trzymiesięczny termin wypowiedzenia. W tym celu pozwany (powód wzajemny) skorzystał z instytucji przewidzianej w art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p i w zasadzie porzucił pracę u powoda (pozwanego wzajemnego). Świadczy o tym choćby to, że tego samego dnia, co pozwany również 2 innych pracowników (K. B. i M. B.) złożyło oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując właściwie te same przyczyny. Niemal identyczna treść i forma tych dokumentów potwierdza, że zostały one przygotowane przez tę samą osobę. Według posiadanej przez powoda (pozwanego wzajemnego) wiedzy oraz informacji krążących wśród jego załogi pozwany (powód wzajemny) oraz pozostali pracownicy, którzy odeszli tego samego dnia, co on rozpoczęli już pracę w (...) sp z o.o. Powód (pozwany wzajemny) wskazywał, iż (...) sp z o.o jest podmiotem konkurencyjnym w stosunku do powoda (pozwanego wzajemnego), który jest kierowany przez byłego pracownika powoda (pozwanego wzajemnego) M. G.. Powód (pozwany wzajemny) po otrzymaniu od pozwanego (powoda wzajemnego) oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia skierował do pozwanego (powoda wzajemnego) pismo z dnia 13 kwietnia 2015 r, w którym wyjaśnił pozwanemu (powodowi wzajemnemu), że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym traktuje, jako bezzasadne. Powód (pozwany wzajemny) zaproponował pozwanemu (powodowi wzajemnemu) polubowne załatwienie sporu polegające na cofnięciu przez pozwanego (powoda wzajemnego) oświadczenia woli z dnia 7 kwietnia 2015 r i ponowne świadczenie pracy z jednoczesną możliwością rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim terminie, która zapewni ochronę interesów pracownika i pracodawcy.

**Pozwany (powód wzajemny) – L. N. (1)** wnosił o oddalenie powództwa oraz złożył powództwo wzajemne, w którym żądał zasądzenia od pozwanego (powoda wzajemnego) kwoty w wysokości 4.200 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia następującego po dniu wytoczenia powództwa wzajemnego tj. od dnia 22 maja 2015 r do dnia zapłaty.

Pozwany (powód wzajemny) twierdził, że skutecznie rozwiązał zawartą z powodem (pozwany wzajemny) umowę o pracę z dnia 25 lipca 2011 roku z powodu dopuszczenia się przez powoda (pozwanego wzajemnego) ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pozwanego (powoda wzajemnego) będącego pracownikiem.

Pozwany (powód wzajemny) żądał od pozwanego (powoda wzajemnego) odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp i podnosił, iż pozwany (powód wzajemny) dopuszczał się ciężkich naruszeń łączącej strony umowy a także obowiązującego Regulaminu Pracy oraz Regulaminu Wynagrodzeń, a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należy uznać za prawnie skuteczne. Pozwany (powód wzajemny) podnosił, że powód (pozwany wzajemny) dopuścił się wielokrotnie czynności godzących w poczucie godności i poczucie wartości zatrudnionych pracowników (w tym pozwanego) a także uzasadnioną obawę utraty zatrudnienia. W tej sytuacji pozwany (powód wzajemny) rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podnosił również, iż oferty pracy od innych pracodawców były mu składne, co najmniej na rok przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Nie przyjmował wcześniej tych ofert gdyż liczył cały czas na poprawę sytuacji w spółce, co rzeczywiście nastąpiło w okresie od marca do września 2014 r jednakże w sytuacji, kiedy od października 2014 r powód (pozwany wzajemny) znów zaprzestał prawidłowo wykonywać swoje obowiązki pozwany (powód wzajemny) podjął decyzję o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew wzajemny powód (pozwany wzajemny) wnosił o oddalenie pozwu wzajemnego. Pracodawca podnosił, że kilkumiesięczną praktyką powoda (pozwanego wzajemnego) było wypłacanie wynagrodzenia zasadniczego w terminie do 10 dnia miesiąca a następnie wypłacanie premii uznaniowej w okolicach 10 dnia miesiąca. Przesunięcie wypłaty premii wypłaty premii uznaniowej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego wynikało z konieczności podjęcia przez pracodawcę decyzji w przedmiocie przyznania premii, do czego konieczne było zweryfikowanie efektów i jakości pracy świadczonej przez pozwanego (powoda wzajemnego).

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

Pozwany (powód wzajemny) – L. N. (1) był pracownikiem powoda (pozwanego wzajemnego) od dnia 25 kwietnia 2005 r zatrudnionym na stanowisku kierowcy sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślonym za wynagrodzeniem zasadniczym 1.386 brutto oraz premii uznaniowej.

Dowód: umowy o pracę k. 27-28;

L. N. (1) po rozmowie z żoną rozważał zmianę pracy z uwagi na trudności ze spłatą kredytu wynikających z opóźnień w wypłacie wynagrodzenia. Powód wzajemny zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, ponieważ pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron.

W dniu 7 kwietnia 2015 r pozwany (powód wzajemny) złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę złożenia w/w oświadczenia pozwany (powód wzajemny) wskazał nieprzestrzeganie warunków wynagradzania określonych w Regulaminie Pracy oraz Regulaminie Wynagradzania dotyczących wypłacania wynagrodzenia zasadniczego dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej premii uznaniowej i wynagrodzenia za czas przestoju. Pozwany (powód wzajemny) zarzucił powodowi (pozwanemu wzajemnemu) nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia.

Dowód: świadectwo pracy k. 30, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 07.04.2015 r- 36, 52, 53, zeznania L. N. (1) – rozprawa z 18.08.2016 r

Tego samego dnia co pozwany (powód wzajemny) dwóch innych pracowników, a mianowicie K. B. i M. B. złożyło oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując właściwie te same przyczyny. Pracownicy ci przeszli do firmy (...) Spółka z o.o która to spółka została założona przez byłego kierownika jednego z oddziałów (...) sp. z o.o .

Bezsporne

Zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy Regulaminem Pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę. Wynagrodzenie to jest wypłacane w kasie przedsiębiorstwa znajdującej się w jego siedzibie raz w miesiącu 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy Regulaminem Wynagrodzenia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Zgodnie z § 4 Regulaminu Wynagrodzenia składnikami wynagrodzenia należnego pracownikom są: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, premia uznaniowa, wynagrodzenie za czas postoju niezawinionego pracownika, wynagrodzenie za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy. W konsekwencji premię, jako składnik wynagrodzenia określony w umowie o pracę pracodawca powinien wypłacać zgodnie z zasadami określonymi w § 60 Regulaminu Pracy oraz § 5 Regulaminu Wynagradzania.

Wypłatę określoną w regulaminie, jako „premię uznaniową” wypłacał pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych biorąc pod uwagę 1) sumiennosc i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie Regulaminu Pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, 3) obecności w pracy, 4) stosunek do klientów i współpracowników. Codziennie pracownicy przesyłali elektronicznie do pracodawcy transmisję danych dotyczących wysokości sprzedaży. Praktycznie wysokość premii uzależniona była od wysokości obrotów. Brak wypłaty premii możliwa byłoby w sytuacji, gdyby wartość przeterminowanych płatności przekroczyła wartość obrotu.

Dowód: regulamin wynagrodzenia k. 49 Regulamin Pracy k.43; zeznania L. N. (1) rozprawa 18.08.2016r, zeznania świadka M. M. rozprawa z dnia 23.02.2016 r; zeznania strony pozwanej M. H. – rozprawa z dnia 18.08.2016 r; zeznania świadka K. B. rozprawa z dnia 18.08.2016 r.

W okresie zatrudnienia powoda wzajemnego zdarzały się miesiące, że pracodawca wypłacał wynagrodzenie po 10 dniu miesiąca (luty 2013r, marzec 2013r, kwiecień 2013r, listopada 2013r, grudzień 2013r, styczeń 2014r, luty-marzec 2014r, październik 2014r, listopad-grudzień 2014r, styczeń 2015 r).

Premia określona w umowie o pracę wypłacana była powodowi wzajemnemu w latach 2013r – 2015 r po 10 dniu miesiąca z uwagi na to, że osoba, która zajmowała się jej wyliczaniem nie mogła wyrobić się w czasie. Za miesiąc styczeń 2015 r wypłata wynagrodzenia w wysokości 1535,09 złotych nastąpiła 9 lutego 2015 r zaś premii w wysokości 547,41 złotych w dniu 23 lutego 2015r, wynagrodzenie za luty 2015 r w wysokości 1.531,38 wypłacono 10 marca zaś premię w wysokości 651,21 złotych wypłacono w dniu 30 marca 2015 r, Wynagrodzenie za marzec w wysokości 1.610,71 złotych wypłacono 9 kwietnia 2015 r, wypłata premii nie nastąpiła. Wynagrodzenie w wysokości 1.612,31 kwiecień 2015 r wypłacono w dniu 8 maja 2015 r. Premii powodowi wzajemnemu nie wypłacono.

Pracownicy zgłaszali pracodawcy za pośrednictwem przełożonych postulat wypłaty wynagrodzenia oraz premii w jednym terminie. Pracodawca po zmianie zarządu obiecywał im, że wynagrodzenie będzie wypłacane terminowo

Dowód: wyciągi bankowe z konta powoda wzajemnego k. 88- 91, zestawienie wypłaconego wynagrodzenia k. 137; zeznania świadka I. J., M. M.– protokół rozprawy z dnia 23.02.2016 r, zeznania świadka K. B. rozprawa 28 sierpnia 2016 r, zeznanie stron M. H. , L. N. (1)termin rozprawy z dnia 18.08.2016 r

W dniu 18 grudnia 2014 roku podpisana została przedwstępna umowa sprzedaży udziałów powoda (pозwanego wzajemnego) z (...) S.A Kluczowym oczekiwaniem nowego inwestora było zapewnienie terminowości wypłat wynagrodzeń pracownikom.

Dowód: uchwała nr 1 k. 20, KRS 21-26,

W ciągu ostatnich trzech miesięcy pracy pozwany (powód wzajemny) otrzymywał średnie wynagrodzenie w wysokości 2.947,92 złotych brutto.

Dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu wysokości zarobków k. 29;

W niniejszym postępowaniu stan faktyczny został ustalony między innymi w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony. Ich wiarygodności strony nie kwestionowały.

Wiarygodność tych dokumentów została oceniana przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie zeznań świadków.

Świadek I. J. zeznawała na okoliczność faktu zatrudnienia powoda wzajemnego w firmie (...), świadek zeznała, że powód wzajemny nie otrzymywał premii cyklicznie, co jest zgodne z zestawieniem k. 137, świadek nie znała zasad ustalania premii, świadek potwierdziła, że premia była wypłacana po 10 dniu miesiąca z uwagi na to, że osoba, która zajmowała się wyliczeniem premii nie wyrabiała się w czasie. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, że od stycznia 2015 r polepszyła się w terminowości wypłaty wynagrodzenia. Zeznania świadka w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zestawieniem złożonym przez pracodawcę (k.137), bowiem premia za styczeń i luty była wypłacona odpowiednio 23 lutego i 30 marca. Z zestawienia tego wynika, że w terminie wypłacane było wynagrodzenie i premia tylko w styczniu, lutym, marcu, czerwcu, listopadzie, grudniu 2013 r, styczniu, lutym- marcu- lipcu 2014r.

Świadek M. M. zeznawał na okoliczności faktu zatrudnienia powoda wzajemnego w firmie (...), świadek potwierdził, że wynagrodzenie było wypłacane w dwóch terminach., premia była od obrotu i od zadań. Pracownicy zgłaszali pracodawcy postulat wypłaty wynagrodzenia w jednym terminie oraz, że nowy zarząd na spotkaniu w styczniu 2015 poinformował, że zajmą się tym. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

Świadek M. M. zeznawał na okoliczności faktu zatrudnienia powoda wzajemnego w firmie (...), Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, że od stycznia, 2015 r polepszyło się w terminowości wypłaty należności za pracę.. Zeznania świadka w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zestawieniem złożonym przez pracodawcę (k.137) bowiem premia powodowi wzajemnemu za styczeń i luty była wypłacona odpowiednio 23 lutego i 30 marca. Świadek nie miał dokładnej wiedzy, co do zasad wypłaty premii. Świadek zeznał ogólnie, że po zakończeniu miesiąca robione było zestawienie sprzedaży i każdy miał procentowo obliczane premie. Świadek zeznał również, iż obecnie pracodawca płaci wynagrodzenie i premię do 10 dnia miesiąca.

Świadek K. B. zeznał, że podstawa wynagrodzenia była wypłacana do 10 dnia miesiąca, natomiast premia około 20 danego miesiąca. Premia wypłacana była od wysokości sprzedaży. Pracownicy zgłaszali pracodawcy problem wypłaty wynagrodzenia po terminie, pracodawca obiecywał, że będzie poprawa. Wysokość prowizji uzależniona była od wysokości sprzedaży. Pracownicy między sobą rozmawiali o zasadach wynagrodzenia i problemach z tym związanych. Świadek zeznawał także na okoliczności, które między stronami nie były sporne, a mianowicie faktu zatrudnienia powoda w firmie (...). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

M. H., który był w zarządzie spółki od kwietnia 2015 r. zeznał, że z zasady wypłata wszystkich części wynagrodzenia powinna nastąpić do 10 dnia miesiąca, potwierdził również, że osoba zajmująca się wyliczaniem premii była w stanie wyliczyć premię do 20 każdego miesiąca. Zeznał również, że brak wypłaty premii możliwe byłoby w sytuacji, gdy wartość przeterminowanych płatności przekroczyłaby wartość obrotu. Nowy zarząd obiecywał pracownikom, że przyjrzy się zasadom wypłaty wynagrodzenia. Sąd dał wiarę jego zeznaniom w tym zakresie.

L. N. (1) – powód wzajemny potwierdził, że w lutym i marcu 2015 r otrzymał premię po 10 dnia miesiąca. Premia uzależniona była od sprzedaży. Powód wzajemny codziennie wysyłał pracodawcy dane dotyczące sprzedaży. Były również w okresach wcześniejszych wypłaty wynagrodzenia po 10. Powód wzajemny czekał na poprawę sytuacji, ponieważ pracodawca w styczniu obiecywał, że zostanie wszystko unormowane. Powód wzajemny po rozmowie ze współpracownikami oraz żoną rozważał zmianę pracy z uwagi na groźbę opóźnienia spłaty zaciągniętego kredyt. Powód wzajemny zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym po tym jak pracodawca nie zgodził się na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda.

Po rozwiązaniu umowy o pracę pozwany (powód wzajemny) .

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny sprawy, stanowiący punkt wyjścia dla rozważań w sprawie o odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę był, co do zasady sporny pomiędzy stronami. Strony różniły się, co do oceny znaczenia prawnego dodatkowego składnika wynagrodzenia nazywanego przez pracodawcę „premią uznaniową” oraz kwestii naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku polegającego na terminowej wypłacie tego składnika wynagrodzenia oraz zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie natychmiastowym.

Jednocześnie mając na uwadze charakter sprawy ustalenia faktyczne zmierzały do ustalenia czy tzw. „premia uznaniowa” była nagrodą czy też premią regulaminową i czy związku czy jej wypłata po 10 dniu miesiąca uprawniała pracownika do rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę w szczególnym trybie wynikającym z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W skutek tego znaczna część dowodów zgłaszanych przez strony, w tym dowodów osobowych została przez sąd uwzględniona przy rozstrzygnięciu, jako istotna dla zbadania sprawy. Dowody faktycznie przyjęte przez Sąd za podstawę ustaleń, na których oparte zostało rozstrzygnięcie przywołano we wcześniejszej treści uzasadnienia.

W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486 oraz z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173 i powołane w nich orzecznictwo).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że w przypadku zachowania jednorodnego, wielokrotnego i uporczywego, okoliczność, iż powtarza się ono systematycznie w określonym przedziale czasowym ma znaczenie dla oceny stopnia winy jednej ze stron stosunku pracy, niezależnie od przyjęcia lub nieprzyjęcia koncepcji ciągłości takiego zachowania (por. np. wyroki z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354; z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 631; z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNAPiUS 2002 Nr 14, poz. 329; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219; z dnia z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138, z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173).

Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. "o ciężkim naruszeniu obowiązków przez pracodawcę można mówić jedynie wówczas, gdy to naruszenie dotyczy również przepisów powszechnie obowiązujących (...) lub wewnętrznych terminów obowiązujących u pracodawcy". Zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami wynagrodzenie płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przepis ten należy także odczytywać w powiązaniu z art. 85 § 1 k.p., zgodnie, z którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie oraz art. 86 § 1 k.p., stosownie, do którego pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Wynika z tego, że art. 85 § 2 k.p. ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej. Jest to norma, która wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego postanowieniem

umowy korzystniejszym dla strony objętej ochroną normatywną. Niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 k.p., choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. Jak wskazano wyżej jedną z przesłanek przyjęcia "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę tego obowiązku w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest uporczywość i powtarzalność takiego zachowania systematycznie na przestrzeni kilku miesięcy, jak miało to miejsce w stanie faktycznym niniejszej sprawy, w którym opóźnienia w wypłacie pozwanemu wynagrodzeń za pracę za miesiące luty i marzec 2012 r. przekraczały termin określony w art. 85 § 2 k.p.

Zgodnie z § 4 Regulaminu Wynagrodzenia obowiązującego w pracodawcy składnikami wynagrodzenia należnego pracownikom były: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, premia uznaniowa, wynagrodzenie za czas postoju niezawinionego pracownika, wynagrodzenie za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy. W konsekwencji premię, jako składnik wynagrodzenia określony w umowie o pracę pracodawca miał wypłacać zgodnie z zasadami określonymi w § 60 Regulaminu Pracy oraz § 5 Regulaminu Wynagradzania - raz w miesiącu. Żadne inne przepisy ani porozumienia między stronami nie wprowadzały innych zasad wypłaty wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. Wypłatę „premię uznaniową” przyznawał pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych biorąc pod uwagę m.in. 1) sumiennosc i staranność w wykonywaniu pracy, 2) przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, 3) obecności w pracy, 4) stosunku do klientów i współpracowników. Wprawdzie wyżej przytoczone regulacje wewnętrzne nie uzależniały przyznania premii uznaniowej i jej wypłaty od wysokości obrotu ani zaległości w płatnościach kontrahentów nie mniej jednak z zeznań świadków oraz członka zarządu wynika, że wysokość premii zależała od wysokości obrotów oraz wysokość przedawnionych płatności, a to oznacza, że praktyka kształtowała się odmiennie niż wynika to obowiązujących w zakładzie przepisów. Również zapisy umowy o pracę gwarantowały pracownikowi wypłatę premii.

Pracodawca w trakcie procesu twierdził, że premia określona w umowie o pracę miała charakter „nagrody”. Tymczasem w ocenie sądu świadczenie to miało określone warunki w sposób dostateczny dla ich weryfikacji, jako premii. Była to sumiennosc i staranność w wykonywaniu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, obecności w pracy, stosunek do klientów i współpracowników wysokość obrotów, które nie mogły być większe niż przeterminowane płatności (zeznania świadków i członka zarządu, który zeznał, że premia się nie należała, gdy przeterminowane płatności przekraczały wartość obrotu). Według tych kryteriów sporne świadczenie nie było nagrodą a premią. Przemawia za taką oceną także jego nazwa.

Przyznanie premii pracownikowi nie zależy, zatem od uznania pracodawcy, lecz spełnienia określonych warunków. Oczywiście pracodawca ustalając czy pracownik spełnił warunki przyznania premii, które mają charakter cenny dysponuje pewnym marginesem swobody, lecz nie jest to z pewnością swobodne uznanie w podjęciu decyzji o przyznaniu lub nie przyznaniu premii.

Mając na uwadze powyższe w ocenie sądu część składowa wynagrodzenia określona, jako premia podlegała również ochronie wynikającej z treści art. Art. 85. § 1 kodeksu pracy zgodnie, którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

W ocenie sądu zmiany właścicielskie nie mają żadnego wpływu na kodeksowy obowiązek wypłaty wynagrodzenia w ustawowym terminie.

W okolicznościach niniejszej sprawy termin płatności wynagrodzenia za miesiąc luty 2015 r. upłynął w dniu 10 marca 2015 r. a pracodawca nie wykonał swojego zobowiązania po raz kolejny. Zatem złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy w dniu 7 kwietnia 2015 r. nie spowodowało przekroczenia terminu jednomiesięcznego.

Sąd badał również "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika w kontekście powtarzalności naruszania przepisów prawa oraz zagrożenia interesów pracownika Wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują, że pracodawca wielokrotnie wypłacał powodowi



wzajemnemu świadczenia pieniężne po terminie Dotyczy to zarówno wynagrodzenia zasadniczego jak i premii. Nieterminowa lub w niepełnej wysokości wypłata wynagrodzenia stanowiła realne zagrożenie dla istotnego bytu rodziny powoda wzajemnego. W przypadku opóźnień w wypłacie świadczeń powód wzajemny obawiał się czy będzie w stanie spłacić zobowiązanie wynikające z zaciągniętego w banku kredytu, co realnie stanowiło dla niego uszczerbek dla koniecznego utrzymania, zwłaszcza, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda wzajemnego wynosiła tylko 1.317,00 złotych.

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął stanowisko w kwestii zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. W wyroku z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, Sąd Najwyższy przyjął, że od obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie zwalniają pracodawcy trudności w pozyskaniu odpowiednich środków finansowych, ponieważ obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków finansowych. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega, więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. W wyroku z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06 (OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219), Sąd Najwyższy uznał, że również pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny części należnego wynagrodzenia za pracę narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Wyrok ten zapadł w stanie faktycznym, w którym pracodawca nie wypłacał pracownikom części wynagrodzenia za pracę (przyrostu wynagrodzenia wynikającego z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.). Jak przyjął Sąd Najwyższy, także i to stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, gdyż powinien on wypłacać pełne wynagrodzenie za pracę, w wysokości wynikającej z umowy o pracę i przepisów prawa pracy.

Jak wskazano wyżej sąd nie podziela stanowiska pracodawcy, że wypłacona premia miała charakter nagrody oraz, że nie mieści się w kategorii wynagrodzenia, którego dotyczy obowiązek wypłaty do 10 dnia miesiąca. Stanowisko pozwanego wzajemnego pozostaje w sprzeczności z faktem, że premia było zagwarantowana w umowie o pracę oraz była wypłacana, co miesiąc w zależności o wysokości obrotu. Poza tym jak zeznał słuchany w charakterze strony członek zarządu do przyznania tej premii konieczne było zweryfikowanie efektów i jakości pracy świadczonej przez powoda wzajemnego.

W związku z powyższym sąd uznał, iż pracownik nie naruszył przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Powód wzajemny przy tym zeznał, iż decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nie podjął pochylnie, nastąpiło to, gdy pracodawca po raz kolejny nie wypłacił w terminie premii.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 11 k.p., określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć, jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 Nr 16, poz. 516, dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159, dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Zgodnie z treścią Art. 61<sup>2</sup>. § 1. kodeksu pracy odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze słusność żądania powoda wzajemnego oraz fakt zatrudnienia go w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością powyżej 3 lat sąd zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj; kwotę 8.843 ,76 złotych wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 300 kp w związku z art. 481 kc (tj; dnia doręczenia pozwu wzajemnego k.113).

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo główne, jako niezasadnie.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie piątym wyroku.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 05 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2014 r, poz. 1025 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj; kwotę 443 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, – o czym orzeczono jak w punkcie trzecim wyroku.

Ponadto zostały poniesione wydatki w niniejszej sprawie związane z przyznaniem dla świadka M. M. kwoty w wysokości 234,02 złotych w związku z jego stawiennictwem na rozprawie i wypłacone tymczasowo przez Skarb Państwa.

O wynagrodzeniu pełnomocnika powoda wzajemnego orzeczono w punkcie czwartym wyroku na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2013 r poz. 461 z późniejszymi zmianami) orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2012 r. **II** PZ 26/12 do odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (czy z art. 61<sup>1</sup> k.p.) powinna mieć zastosowanie stawka z § 11 ust. 1 pkt 2, a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

Nadto, na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.947,92 złotych, – o czym orzeczono jak w punkcie trzecim.

## ZARZĄDZENIE

(...)