

**Sygn. akt VI P 128/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 27 października 2021 roku***

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Iwona Krawczyk

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. H.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o wynagrodzenie

I. zasądza na rzecz S. H. od (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.600,00 zł (słownie: jeden tysiąc sześćset złotych, 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 maja 2018 roku do dnia zapłaty tytułem premii;

II. zasądza na rzecz (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. od S. H. kwotę 2.538,00 zł (słownie: dwa tysiące pięćset trzydzieści osiem złotych, 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pobrać od (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 86,40 zł (słownie: osiemdziesiąt sześć złotych, 40/100) tytułem części opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

IV. w pozostałym zakresie przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa;

V. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności.

**Sygn. akt VI P 128/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2021 roku (data na kopercie) powód S. H. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwoty 28.800,00 zł brutto tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2018 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że od 31 października 2013 roku, regularnie co miesiąc, był mu wypłacany dodatek do wynagrodzenia – premia w wysokości 800,00 zł brutto miesięcznie. Był to regularny składnik jego wynagrodzenia od listopada 2013 roku do stycznia 2015 roku. Porozumienie w sprawie premii nie zostało nigdy zmienione przez pracodawcę, a jednocześnie od lutego 2015 roku do końca pracy powoda, czyli do kwietnia 2018 roku, premia ta nie była mu już wypłacana.

**(pozew – k. 1 – 2)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że premia przyznawana powodowi miała charakter wyłącznie uznaniowy, stąd też nie zachowuje on roszczenia o jej wypłatę. Pozwany dodał też, że syndyk zmuszony był po objęciu swej funkcji do podjęcia działań zmierzających do ograniczenia kosztów ponoszonych przez spółkę i stąd podjął decyzję o niewypłacaniu uznaniowych premii. Jednocześnie pozwany zwrócił uwagę, że premia dla powoda przestała być wypłacana jeszcze przed objęciem funkcji przez syndyka. Syndyk zarzucił też powodowi, że występowanie z roszczeniem w okresie, gdy sytuacja spółki jest wyjątkowo ciężka, jest działaniem niezgodnym z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 KP. Syndyk dodał również, że skoro przez tak długi czas od zaprzestania wypłacania premii powód nie zgłaszał zastrzeżeń, to należy uznać, że w sposób dorozumiany wyraził zgodę na zmianę warunków wynagradzania przez pracodawcę. Pozwany podniósł również zarzut przedawnienia powództwa.

**(odpowieź na pozew – k. 23 – 30 verte)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód S. H. był zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W., oraz w jej poprzednikach prawnych, w okresie od 22 listopada 1984 roku do 30 kwietnia 2018 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 6.800,87 zł brutto.

**(dowód: świadectwo pracy – k. 3 – 3 verte, zaświadczenie o zarobkach – k. 108)**

Z dniem 31 października 2013 roku powód zawarł z pracodawcą porozumienie, na mocy którego strony ustaliły, że od dnia 1 listopada 2013 roku powód będzie otrzymywał dodatek do wynagrodzenia w kwocie 800,00 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie strony zastrzegły w treści porozumienia, że premia ta ma charakter uznaniowy.

Powyższa premia była wypłacana powodowi stale, co miesiąc, w wysokości po 800,00 zł miesięcznie, przez cały 2014 rok oraz w styczniu 2015 roku. Pracodawca zaprzestał jej wypłacania począwszy od lutego 2015 roku.

Oprócz powoda również inni pracownicy dostali porozumienia o przyznaniu im premii. Pracownicy ci otrzymywali co miesiąc taką premię, o ile w danym miesiącu konkretny pracownik nie popełnił jakiegoś przewinienia, co skutkowało odebraniem premii za ten miesiąc. Po przyjeździe do spółki syndyka podjął on decyzję o niewypłacaniu premii pracownikom, motywując to analizą kosztów wynagrodzeń. Porozumienia premiowe były zawarte z około połową pracowników spółki. Nie było jasnych kryteriów ustalenia premii. Po wstrzymaniu wypłaty premii żaden z pracowników nie dostał jakiegokolwiek pisma w tym przedmiocie. Powód, któremu wypłatę premii wstrzymał jeszcze zarządca, działający w spółce przed syndykiem, również nie otrzymał żadnego pisemnego powiadomienia o wstrzymaniu wypłaty premii, ani żadnego uzasadnienia takiej decyzji. Powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do braku premii aż do początków 2018 roku. Pracownicy spółki, którym przestano wypłacać premie przychodzili do kadr i tam się dowiadywali ustnie, że premie są wstrzymane. Powód nie otrzymał nawet ustnej informacji o wstrzymaniu wypłaty premii oraz o przyczynie takiego działania.

**(dowód: porozumienie z dnia 31.10.2013r. – k. 5, karta wynagrodzeń – k. 38 – 39, zeznania świadka J. C. – protokół rozprawy z dnia 29.09.2021r. od 00:02:52 do 00:24:06, zeznania powoda S. H. – protokół rozprawy z dnia 29.09.2021r. od 00:26:58 do 00:38:36)**

Pismem z dnia 16 lutego 2018 roku powód zwrócił się do syndyka masy upadłości pracodawcy o wypłacenie zaległych premii wynikających z porozumienia z dnia 31 października 2013 roku. W odpowiedzi syndyk wskazał, że wniosek powoda uważa za bezzasadny, powołując się na konieczność ograniczenia wydatków w związku z upadłością spółki oraz na fakt, że wcześniej przez 3 lata powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

***(dowód: pismo powoda z dnia 16.02.2018r. – k. 6, pismo syndyka z dnia 19.02.2018r. – k. 7)***

Zgodnie z §44 regulaminu pracy funkcjonującego u pracodawcy powoda wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu z dołu do dnia 10 następnego miesiąca po miesiącu sprawozdawczym. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata jest dokonywana w poprzedzającym dniu roboczym.

***(dowód: wyciąg z regulaminu pracy – k. 36 – 37)***

Postanowieniem z dnia 27 maja 2015 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i naprawczych, sygn. akt X GUp 35/15, zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) sp. z o.o. w upadłości układowej z siedzibą w W. z postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku dłużnika. Sąd powołał również syndyka (...) sp. z o.o. w upadłości układowej z siedzibą w W. w osobie K. G..

***(dowód: postanowienie z dnia 27.05.2015r. – k. 40)***

W spółce (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej funkcjonował od dnia 14 października 2016 roku dokument określający zasady wypłacania premii pracownikom zatrudnionym przy obsłudze maszyn do robót nawierzchni kolejowej oraz niektórym zespołom pracowniczym w spółce.

***(dowód: zarządzenie nr (...) – k. 45 – 47)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka J. C., które zostały uznane za wiarygodne w całości, są bowiem zgodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Odnośnie zeznań powoda S. H. Sąd nie uznał ich wiarygodności jedynie co do twierdzeń powoda, jakoby przyczyną niewypłacenia mu premii od lutego 2015 roku było wystąpienie przez niego z roszczeniami płacowymi wobec pracodawcy, nie znalazło to bowiem żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W pozostałym zakresie zeznania powoda są wiarygodne, zgodne z zeznaniami świadka J. C. oraz pozostałym materiałem dowodowym.

**Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o wypłacenie mu części wynagrodzenia za pracę. Powód argumentował bowiem, że przyznana mu przez pracodawcę premia, którą pracodawca przestał mu wypłacać w lutym 2015 roku, stała się roszczeniowym składnikiem jego wynagrodzenia za pracę.

Sąd miał na uwadze, że z porozumienia z k. 5 akt sprawy wynika, że premia ta miała charakter uznaniowy. Warto jednak zauważyć, że zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 k.p.), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2016 roku, sygn. akt III PK 30/16). Powyższe przemawia więc za uznaniem roszczeniowego charakteru premii przyznawanej przez pozwanego powodowi stale przez dłuższy okres. W niniejszej sprawie powód otrzymywał premię stale, co miesiąc, bez jakiegokolwiek odrębnej decyzji wydawanej comiesięcznie przez pracodawcę odnośnie każdorazowego przyznania tej premii. Powód otrzymywał premię za listopad i grudzień 2013 roku, następnie przez cały 2014 rok oraz za styczeń 2015 roku. Pozwany w toku postępowania nie wykazał, aby premia miała być powodowi przyznawana po comiesięcznej analizie jego pracy, aby miała w jakiś sposób wynagradzać jego szczególne osiągnięcia w tej pracy. Systematyczność jej wypłacania, a także fakt, że podobna premia była wypłacana co miesiąc także połowie innych pracowników, jak to wynika z zeznań świadka J. C., przemawiają za uznaniem jej za składnik wynagrodzenia za pracę, który ma charakter roszczeniowy. Sam zapis w treści porozumienia, że premia ma charakter uznaniowy nie przesądza jeszcze o takim jej charakterze, jeśli z faktycznego sposobu jej wypłacania i przyznawania

pracownikom wynika, że jednak stała się ona elementem wynagrodzenia za pracę, tak jak to było w niniejszej sprawie, w przypadku powoda.

Z powyższego wynika więc, że premię przyznaną powodowi porozumieniem z dnia 31 października 2013 roku należy traktować nie jako premię uznaniową, ale jako składnik wynagrodzenia za pracę, o charakterze roszczeniowym. Wobec powyższego, aby zmienić wysokość owej premii, czy też, aby zaprzestać jej wypłacania, pracodawca powinien spełnić wymogi związane z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy. Jednak w niniejszej sprawie powód nie otrzymał żadnego wypowiedzenia zmieniającego, nie mówiąc już o jakimkolwiek wytłumaczeniu, choćby ustnym, motywów, które stały za zaprzestaniem wypłaty owej premii.

W toku postępowania pozwany argumentował, że nawet przy uznaniu roszczeniowego charakteru premii, należy stwierdzić, że bierne akceptowanie przez powoda braku wypłaty mu premii od lutego 2015 roku przemawia za zawarciem w sposób dorozumiany porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy i zmniejszającego wynagrodzenie powoda o kwotę premii. Sąd jednak nie podziela tej argumentacji. Sam fakt braku jakiegokolwiek sprzeciwu pracownika podczas jego zatrudnienia nie oznacza jego milczącej zgody. Pracownik bowiem ma prawo oczekiwać wypłaty wynagrodzenia za pracę, a w sytuacji, gdy pracodawca część wynagrodzenia zatrzymuje, pracownikowi przysługuje roszczenie o to wynagrodzenie, którym to roszczeniem może on swobodnie dysponować, w szczególności może czekać z wystąpieniem z tym roszczeniem na bardziej dogodny z jego punktu widzenia moment. Nie można z samego braku sprzeciwu powoda wysnuwać wniosku o jego milczącej zgodzie na zmianę warunków pracy i płacy. Taki wniosek musiałby być poparty też innymi okolicznościami faktycznymi, które mogłyby za tym przemawiać, które jednak nie zostały w niniejszej sprawie podane, ani wykazane. Wobec tego Sąd nie uznał, aby po stronie powoda doszło do jakiegokolwiek dorozumianej zgody na obniżenie jego wynagrodzenia za pracę.

W tej sytuacji należy uznać, że skoro nie doszło do zmiany warunków wynagradzania powoda w drodze porozumienia, ani w drodze wypowiedzenia zmieniającego, kwota 800,00 zł miesięcznie nadal powinna, po styczniu 2015 roku, powiększać wynagrodzenie powoda. Powód zachowuje więc prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości po 800,00 zł za te miesiące, za które owa premia nie została mu wypłacona.

W tym jednak miejscu należy pochylić się nad zgłoszonym przez stronę pozwaną zarzutem przedawnienia roszczenia. Zgodnie bowiem z art. 291 § 1 KP roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jest to autonomiczna regulacja prawa pracy. Jednocześnie z treści regulaminu pracy funkcjonującego u pracodawcy powoda wynika, że wynagrodzenie za pracę było wypłacane z dołu do 10 dnia następnego miesiąca. Oznacza to, że roszczenie o wynagrodzenie za poszczególne miesiące stawało się wymagalne co miesiąc w terminie wypłaty danego wynagrodzenia, czyli przykładowo roszczenie o wynagrodzenie w kwocie 800,00 zł za luty 2015 roku stało się wymagalne z dniem 10 marca 2015 roku. Trzyletni termin przedawnienia takiego roszczenia upływał zaś z dniem 10 marca 2018 roku. W niniejszej sprawie pozew został wniesiony dnia 8 kwietnia 2021 roku (data na kopercie), a więc nieprzedawnione były jedynie premie za miesiące marzec 2018 roku (termin wymagalności to 10 kwietnia 2018 roku) i za kwiecień 2018 roku (termin wymagalności to ostatni dzień zatrudnienia powoda, czyli 30 kwietnia 2018 roku). Z kolei premia za luty 2018 roku była wymagalna dnia 10 marca 2018 roku, co oznacza, że zarówno roszczenie o tę premię, jak i o premie za wcześniejsze okresy, jest przedawnione. Wobec tego powództwo w zakresie roszczenia o premie za te okresy podlega oddaleniu z powodu przedawnienia.

Z powyższego wynika więc, że powód zachowuje prawo do premii za miesiące marzec i kwiecień 2018 roku, pracodawca nie wykazał bowiem, aby zawarł z powodem jakiegokolwiek porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy i zabierające mu premię, bądź też, aby wręczył powodowi w tym przedmiocie wypowiedzenie zmieniające. Tym samym Sąd zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 1.600,00 zł tytułem premii za te dwa miesiące.

Pozwany argumentował również, że występowanie przez powoda z roszczeniem w niniejszej sprawie stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 KP. Zgodnie z tą regulacją nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i

nie korzysta z ochrony. Pozwany wskazywał, że sytuacja spółki w upadłości jest niezwykle trudna, a powód przez poprzednie lata nie występował z roszczeniem.

W ocenie Sądu jednak nie można się tutaj dopatrzeć naruszenia przez powoda zasad współzycia społecznego. Powód dochodził bowiem należnego mu wynagrodzenia za pracę, nie może stanowić żadnego usprawiedliwienia dla pracodawcy, który nie wypłaca pełnego wynagrodzenia pracownikowi, sam fakt jego ciężkiej sytuacji finansowej. Pracownik ma prawo domagać się wynagrodzenia nawet jeśli pracodawca jest w upadłości, nie można takiemu pracownikowi czynić zarzutu opartego na art. 8 KP. Nie można też czynić pracownikowi zarzutu, że zwlekał z wezwaniem pozwanego do zapłaty przez kilka lat, bowiem to sam pracodawca powinien bez odrębnego wezwania do zapłaty uiścić terminowo pełne wynagrodzenie za pracę, zaś powód ma swobodę wyboru co do tego, kiedy złoży pozew o należne mu kwoty do Sądu, ryzykując ewentualnie przedawnieniem swojego roszczenia. Jednocześnie sama trudna sytuacja finansowa pracodawcy nie usprawiedliwia braku wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Pracodawca powinien bowiem w pierwszej kolejności zadbać o wypłacenie wynagrodzenia, prawo nie przewiduje możliwości niewypłacania wynagrodzenia z uwagi na upadłość zakładu pracy. Syndyk powinien zaś starać się tak prowadzić postępowanie upadłościowe, aby zaspokoić wierzycieli upadłej spółki, wśród których znajdują się przecież również jej pracownicy. Nie można aprobować poglądu, który forsuje pozwany, pozwalającego na prowadzenie spraw upadłej spółki z pokrzywdzeniem części wierzycieli, a konkretnie pracowników upadłej spółki, którzy pozbawiani są części wynagrodzenia za pracę.

Reasumując, w niniejszej sprawie powództwo było zasadne jedynie co do wynagrodzenia za miesiące marzec i kwiecień 2018 roku i z tego tytułu Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 1.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 maja 2018 roku do dnia zapłaty. Sąd miał na uwadze, że powód wnosił o zasądzenie odsetek od dnia 10 maja 2018 roku, który to dzień przypadał już po dniu wymagalności roszczeń o wynagrodzenie za pracę za marzec 2018 roku i kwiecień 2018 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 98, 99 i 100 KP oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265). Sąd miał na uwadze, że koszty zastępstwa procesowego obliczane od wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wynosiły 2.700,00 zł. Jednak powód wygrał sprawę co do kwoty 1.600,00 zł z pierwotnie wnoszonych 28.800,00 zł, co oznacza, że wygrał sprawę w 6%, przegrywając ją w 94%. 94% z kwoty 2.700,00 zł to 2.538,00 zł i takie też koszty zostały zasądzone na rzecz pozwanego od powoda.

Sąd, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 86,40 zł obliczaną jako 6% z opłaty od pozwu należnej od całej dochodzonej przez powoda kwoty (6% z 1.440,00 zł). W pozostałej części Sąd przejął poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa koszty postępowania (koszty opłaty od pozwu) na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia tymi kosztami powoda zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC, nadał też wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w całości, mając na uwadze, że zasądzona na rzecz powoda kwota jest niższa niż jego jednomiesięczne wynagrodzenie.

z/(...)